

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (M.A)

گرایش: مدیریت ورزشی

عنوان:

رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان

فهرست مطالب

شماره صفحه	عنوان
۱	چکیده
فصل اول: کلیات تحقیق	
۳	۱-۱- مقدمه
۴	۲-۱- بیان مسئله
۶	۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق
۸	۴-۱- اهداف پژوهش
۸	۱-۴-۱- هدف کلی
۸	۲-۴-۱- اهداف اختصاصی
۹	۵-۱- فرضیه های تحقیق
۹	۶-۱- محدودیت های تحقیق
۹	۷-۱- پیش فرض های تحقیق
۹	۸-۱- قلمرو تحقیق
۱۰	۹-۱- تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق
۱۰	۱-۹-۱- تعریف مفهومی واژه های تحقیق
۱۰	۲-۹-۱- تعریف عملیاتی واژه های تحقیق
فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق	
۱۲	۱-۲- مقدمه
۱۲	۲-۲- هیئت های ورزشی
۱۲	۱-۲-۲- تعریف هیئت
۱۳	۲-۲-۲- وظایف هیئت
۱۳	۳-۲-۲- ارکان هیئت
۱۴	۱-۳-۲-۲- ترکیب مجمع
۱۴	۱-۱-۳-۲-۲- وظایف مجمع

- ۱۴..... ترکیب هیئت رئیسه ۲-۳-۲-۲
- ۱۵..... وظایف هیئت رئیسه ۱-۲-۳-۲-۲
- ۱۵..... رئیس هیئت ۳-۳-۲-۲
- ۱۵..... وظایف رئیس هیئت ۱-۳-۳-۲-۲
- ۱۶..... وظایف نایب رئیس هیئت رئیس ۴-۳-۲-۲
- ۱۶..... وظایف دبیر هیئت ۵-۳-۲-۲
- ۱۶..... درآمد و هزینه‌های هیئت استان ۶-۳-۲-۲
- ۱۷..... هیئت شهرستان‌ها و شهرها ۴-۲-۲
- ۱۷..... مدیریت دانش ۳-۲-۲
- ۱۸..... تعاریف مدیریت دانش ۱-۳-۲
- ۱۹..... انواع دانش ۲-۳-۲
- ۲۰..... سیستم های مدیریت دانش ۳-۳-۲
- ۲۱..... اهمیت مدیریت دانش ۴-۳-۲
- ۲۱..... کارکرد مدیریت دانش ۵-۳-۲
- ۲۲..... مراحل مدیریت دانش ۶-۳-۲
- ۲۲..... مدل‌های دانش و مدیریت دانش ۷-۳-۲
- ۲۳..... مدل مفهومی مدیریت دانش ۱-۷-۳-۲
- ۲۳..... مدل حلزونی دانش ۲-۷-۳-۲
- ۲۴..... الگوی هفتگانه مدیریت دانش ۳-۷-۳-۲
- ۲۶..... مدل نیومن در مدیریت دانش ۸-۳-۲
- ۲۶..... خلق و اکتساب دانش ۱-۸-۳-۲
- ۲۶..... تسهیم دانش ۲-۸-۳-۲
- ۲۷..... سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش ۳-۸-۳-۲
- ۲۷..... کاربرد دانش ۴-۸-۳-۲
- ۲۹..... ابزارهای مدیریت دانش ۹-۳-۲

- ۲۹..... ابزار سازماندهی دانش ۱-۹-۳-۲
- ۲۹..... ابزار اخذ دانش ۲-۹-۳-۲
- ۲۹..... ابزار ارزیابی دانش ۳-۹-۳-۲
- ۳۰..... بزار تسهیم دانش ۴-۹-۳-۲
- ۳۰..... ابزار ذخیرهسازی و ارائه دانش ۵-۹-۳-۲
- ۳۱..... هوش سازمانی ۴-۲
- ۳۲..... تعاریف هوش سازمانی ۱-۴-۲
- ۳۳..... مؤلفه‌های هوش سازمانی ۲-۴-۲
- ۳۳..... بینش راهبردی ۱-۲-۴-۲
- ۳۴..... سرنوشت مشترک ۲-۲-۴-۲
- ۳۴..... تغییرگرایی ۳-۲-۴-۲
- ۳۴..... روحیه سازمانی ۴-۲-۴-۲
- ۳۴..... اتحاد و توافق ۵-۲-۴-۲
- ۳۵..... عملکرد سازمانی ۶-۲-۴-۲
- ۳۵..... فناوری اطلاعات و ارتباطات ۷-۲-۴-۲
- ۳۵..... دیدگاه‌های هوش سازمانی ۳-۴-۲
- ۳۵..... هوش سازمانی از دیدگاه ماتسودا ۱-۳-۴-۲
- ۳۵..... هوش سازمانی از دیدگاه ویلیام هلال ۲-۳-۴-۲
- ۳۶..... هوش سازمانی از دیدگاه مکمستر ۳-۳-۴-۲
- ۳۶..... هوش سازمانی از دیدگاه کارل آلبرخت ۴-۳-۴-۲
- ۳۷..... دیدگاه معرفت شناختی ۵-۳-۴-۲
- ۳۷..... چهار توانمندساز کلیدی هوش سازمانی ۴-۴-۲
- ۳۸..... رهبران فکری ۱-۴-۴-۲
- ۳۸..... انجمن های ذینفع ۲-۴-۴-۲
- ۳۸..... ادهوکراسی ۳-۴-۴-۲

- ۳۸..... ۴-۴-۴ سکوی دانش
- ۳۹..... ۵-۴-۲ دلایل استفاده از هوش سازمانی در سازمان ها
- ۳۹..... ۵-۲ پیشینه تحقیق
- ۳۹..... ۱-۵-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
- ۴۶..... ۲-۵-۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
- ۵۱..... ۶-۲ جمع بندی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

- ۵۴..... ۱-۳ مقدمه
- ۵۴..... ۲-۳ روش تحقیق
- ۵۴..... ۳-۳ جامعه آماری
- ۵۴..... ۴-۳ نمونه آماری
- ۵۵..... ۵-۳ روش جمع آوری داده‌ها
- ۵۵..... ۶-۳ متغیرهای تحقیق
- ۵۵..... ۷-۳ روش و ابزار گردآوری داده‌ها
- ۵۶..... ۸-۳ روش‌های آماری تحقیق

فصل چهارم: تحلیل یافته‌های تحقیق

- ۵۸..... ۱-۴ مقدمه
- ۵۸..... ۲-۴ یافته‌های پژوهش
- ۵۸..... ۱-۲-۴ یافته‌های توصیفی
- ۶۱..... ۲-۲-۴ بررسی فرضیه پژوهش
- ۶۱..... ۱-۲-۲-۴ فرضیه اول
- ۶۲..... ۲-۲-۲-۴ فرضیه دوم
- ۶۲..... ۳-۲-۲-۴ فرضیه سوم
- ۶۳..... ۴-۲-۲-۴ فرضیه چهارم

۶۳..... فرضیه پنجم ۵-۲-۲-۴

۶۴..... فرضیه ششم ۶-۲-۲-۴

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۶۷..... ۱-۵ مقدمه

۶۷..... ۲-۵ خلاصه تحقیق

۶۹..... ۳-۵ بحث و نتیجه گیری

۷۷..... ۴-۵ پیشنهادهای تحقیق

۷۷..... ۱-۴-۵ پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق

۷۸..... ۲-۴-۵ پیشنهادهایی برای محققان دیگر

۷۹..... منابع و مآخذ

۷۹..... فهرست منابع فارسی

۸۲..... فهرست منابع لاتین

۸۴..... پیوست ها

۸۴..... پیوست الف) پرسشنامه هوش سازمانی

۸۷..... پیوست ب) پرسشنامه مدیریت دانش

۸۷..... چکیده انگلیسی

فهرست جداول

شماره صفحه

عنوان

- جدول ۴-۱: یافته‌های توصیفی مربوط به نمرات متغیرهای تحقیق ۶۰
- جدول ۴-۲: یافته‌های مربوط به ارتباط بین خلق و اکتساب دانش و هوش سازمانی ۶۰
- جدول ۴-۳: یافته‌های مربوط به ارتباط بین تسهیم دانش و هوش سازمانی ۶۱
- جدول ۴-۴: یافته‌های مربوط به ارتباط بین سازماندهی و ذخیره سازی اطلاعات و هوش سازمانی .. ۶۱
- جدول ۴-۵: یافته‌های مربوط به ارتباط بین کاربرد دانش و هوش سازمانی ۶۲
- جدول ۴-۶: یافته‌های مربوط به ارتباط بین مدیریت دانش و هوش سازمانی ۶۲
- جدول ۴-۷: یافته‌های مربوط به آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره ۶۳

فهرست نمودارها

شماره صفحه

عنوان

- نمودار ۴-۱: نتایج توصیفی مربوط به جنسیت شرکت کنندگان ۵۷
- نمودار ۴-۲: نتایج توصیفی مربوط به وضعیت تأهل شرکت کنندگان ۵۸
- نمودار ۴-۳: نتایج توصیفی مربوط به رشته تحصیلی شرکت کنندگان ۵۸
- نمودار ۴-۴: نتایج توصیفی مربوط به دامنه سنی شرکت کنندگان ۵۹
- نمودار ۴-۵: نتایج توصیفی مربوط به سطح تحصیلی شرکت کنندگان ۵۹
- نمودار ۴-۶: یافته‌های مربوط به آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره ۶۴

فهرست شکل‌ها

شماره صفحه

عنوان

- شکل ۱-۲: چرخه سیستم مدیریت دانش ۲۰
- شکل ۲-۲: مدل حلزونی مدیریت دانش ۲۴
- شکل ۳-۲: الگوی هفت گانه مدیریت دانش ۲۴
- شکل ۴-۲: مؤلفه‌های هوش سازمانی ۳۳

مجموعه
پایان
پروژه

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان (۱۲۰ نفر) تشکیل می‌دادند، که نمونه این تحقیق نیز برابر با کل جامعه (کل شمار) بود. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۱۱۴ پرسشنامه برگشت داده شد. برای سنجش میزان مدیریت دانش نمونه‌های تحقیق از پرسشنامه مدیریت دانش با الگوگیری از کار خامدا (خامدا، ۱۳۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه نیز دارای چهار قسمت خلق و اکتساب دانش، تسهیم دانش، سازماندهی و ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش بود. بعلاوه برای سنجش و اندازه‌گیری میزان هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) که شامل ۳۶ سؤال است و هوش سازمانی کل و هفت مؤلفه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید اساتید و متخصصین مدیریت ورزشی رسید. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش (۰/۸۹) و برای پرسشنامه هوش سازمانی (۰/۹۰) به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین مدیریت دانش و همچنین مؤلفه‌های آن با هوش سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. به‌علاوه نتایج آزمون رگرسیون نشان داد، مدیریت دانش می‌تواند پیش بین مناسبی برای هوش سازمانی باشد. استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید، که یکی از این عوامل می‌تواند ارتقاء مدیریت دانش در سازمان باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، هوش سازمانی، هیئت‌های ورزشی

فصل اول:

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

فناوری‌های نوین با سرعتی سرسام‌آور در حال پیشرفت هستند، به طوری که جوامع به صورت عام و بازار به صورت خاص با شتابی وصف‌ناپذیر به دنبال ترفندهایی می‌گردند که بقایشان 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 نمی‌باشد 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 می‌کند و برای این‌که بتواند پا به پای رقبا باقی ماند یا شاید به سختی و با مهارت بسیار بتواند یک قدم از آن‌ها پیش گرفت، می‌بایستی به قواعد بازی کاملاً مسلط بوده تا شاید روزی بتوان خود یک قاعده جدید انگاشت. بنابراین تسلط بر فناوری‌ها و ابزارهای جدید در کسب و کار یک الزام و ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تلقی شود (باقری ۱۳۸۹، ۵).

یکی از ابزارهای بی‌نظیر و جدید به منظور بقا در میان رقبای خویش استفاده از هوش سازمان می‌باشد. هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضرورت برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر در سازمان‌ها و صنایع کوچک و بزرگ مطرح شده است. شناسایی هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند نیاز به تغییرات را تشخیص دهد و امکان بهینه‌سازی فرآیند و بهبود عملکرد خود و زیر مجموعه وابسته را فراهم سازد و با به‌کارگیری راه حل‌های هوش سازمانی می‌تواند میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان را افزایش داده و زمینه مناسبی جهت شکوفایی استعدادهای بالقوه کارکنان و افزایش بهره‌وری در سازمان را فراهم نمایند. بررسی‌های محققان نشان داده است که هوش سازمانی تحت تأثیر یک سری عوامل تعیین‌کننده مانند مدیریت دانش، فرهنگ، استراتژی‌های سازمانی و ساختار سازمانی می‌باشد، که توجه به آن‌ها می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثر بخشی و افزایش هوش سازمانی در سازمان باشد (کهنسال ۱۳۸۸، ۱۲).

همان‌گونه که بیان شد یکی از عوامل مؤثر و تأثیرگذار بر هوش سازمانی، مدیریت دانش می‌باشد. مدیریت دانش از طریق اطلاعات و دانش به برنامه‌ریزی، هدایت و تصمیم‌گیری صحیح در سازمان کمک می‌کند. دانش می‌تواند در سازمان توزیع شود و مهم‌تر آن‌که 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 می‌شود که سازمان‌ها آگاه‌تر در بازار رقابتی ظاهر شوند و همانند انسان‌ها که از طریق هوش خود با محیط به ارتباط می‌پردازد و از دانش و تجربه خود برای حل مشکلات استفاده می‌کنند. سازمان‌ها نیز در کسب و کار از طریق ابزارها، چهارچوب‌ها و روش‌های هوش سازمانی به صورت هوشمندانه به تطبیق با محیط، حل مشکلات، کاهش هزینه‌ها و افزایش سود می‌پردازد. سرمایه‌گذاری در این زمینه سبب کسب مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود. از سوی دیگر مدیریت دانش به عنوان فرآیندی منسجم دانش ضمنی و صریح را برای نیل به این هوشمندی فراهم می‌سازد و این تعامل به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم حاصل می‌گردد. مدیریت دانش از طریق گام‌های خود به صورت متمایز با چرخه هوشمندی سازمان ارتباط برقرار می‌کند و از طریق ایجاد و کسب دانش به هدایت و برنامه‌ریزی بهتر و دقیقتر هوشمندی کمک می‌کند. در این مسیر، دانش صریح از کل سازمان گردآوری و در اختیار برنامه‌ریزان و هدایتگران سازمانی قرار می‌گیرد. این دانش می‌تواند در قالب الکترونیکی به عنوان ورودی برای ابزارهای سازمان باهوش مورد استفاده قرار گیرد (بیک زاده و همکاران ۱۳۸۹، ۱۹).

دانش و تجربه افراد در کنار هم، بویژه در تنظیمات سازمانی موجب توسعه هوش سازمانی می‌گردد. هدف کلیدی هوش سازمانی نگهداشتن سازمان در وضعیت مناسب اطلاعاتی و ایجاد آمادگی برای سازمان در مقابل چالش‌ها است. اتحاد و هم‌افزایی میان هوش سازمانی و مدیریت دانش به تعیین جریان دانش و شکاف‌ها برای ارزیابی بهتر موقعیتی که سازمان در آن قرار دارد، آنچه لازم است بدانند و آنچه بهتر است دنبال کند، کمک می‌کند. مدیریت دانش از طریق مدیریت بهتر ایده‌ها، افزایش توانمندی و بهره‌وری کارکنان و رهبری مؤثر دانش می‌تواند منجر به افزایش هوش سازمانی گردد. بنابراین مدیریت دانش از طریق تزریق اطلاعات و دانش در سازمان‌ها به هوش سازمانی در فرآیند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری کمک می‌کند (طاهری ۱۳۸۹، ۲۳). بنابراین هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارکنان هیأت‌های ورزشی استان کرمان بود.

۱-۲- بیان مسئله

دانش سازمانی به زعم غالب مدیران موفق دنیا، یکی از مهمترین سرمایه‌های شرکت‌های سده بیست و یکم محسوب می‌شود که مدیریت بهینه آن موجب ارتقا سطح کیفی سازمان می‌گردد (شاهین ۱۳۹۰، ۱۹). مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود

دارند، یاری می‌رساند (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶، ۸). در واقع مدیریت دانش "فرآیند نظام‌مند و یکپارچه هماهنگی در سطح سازمانی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی است"، که هدف از فعالیت‌های آن در سازمان، اطمینان از رشد و تداوم فعالیت‌ها در جهت حفظ دانش حیاتی در تمام سطوح، به کارگیری دانش موجود در تمام چرخه‌ها، ترکیب دانش در جهت هم‌افزایی، کسب مداوم دانش مربوطه و توسعه دانش جدید از طریق یادگیری مداوم است که به وسیله تجارب درونی و دانش بیرونی ایجاد می‌شود (کان‌یی وونگ ۲۰۰۵، ۱۳). از طرفی دیگر امروزه صحبت از انواع مختلف هوش است. در هر مورد، هوش به توانایی دریافت، درک و کاربرد نمادها و سمبل‌ها که نوعی توانایی انتزاعی است، اشاره دارد. امروزه هوش، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده است و این نشان دهنده تغییر نگاه سازمان‌ها و متفکران سازمانی از هوش تستی بر رویکردهای نوین به مقوله هوش است. یکی از انواع هوش، هوش سازمانی است. هوش سازمانی یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرآیندی سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد، وما را برای تصمیم‌گیری سازمانی توانمند می‌سازد (ابریزی ۱۳۸۵، ۳۰). ایده و مفهوم هوش سازمانی مهم است چرا که پارادایم‌های جزئی دیگری همچون مدیریت دانش را در بر می‌گیرد. تمرکز اصلی هوش سازمانی بر دانش می‌باشد، تا آن‌جایی که هوش سازمانی درحقیقت قابلیت یک سازمان درافزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه‌ی ایجاد دانش است (یالس ۲۰۰۵، ۵۲).

در سال‌های اخیر مدیریت دانش به موضوعی مهم و حیاتی برای موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است. به گونه‌ای که اثربخشی آنها در گرو ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و بکارگیری به هنگام دانش می‌باشد. با این وجود بسیاری از سازمان‌ها آمادگی لازم را برای بهره‌گیری موفقیت‌آمیز از استراتژی مدیریت دانش ندارند (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶، ۲۱). امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران است. سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می‌شود. با توجه به اینکه مدیران در سازمان‌هایی فعالیت می‌کنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود می‌باشند و در مقابل پاسخگویی به مسایل و مشکلات خود مثل انسان‌ها نیازمند قدرت یادگیری هستند. بنابراین مسئله هوش سازمانی می‌تواند در این مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آنها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس‌العمل به

موقع به تغییرات محیطی باشند. بنابراین مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی و دستیابی به آنها نیاز به هوش سازمانی دارند که بتوانند با اتکای به آن عملکرد خود را بهبود بخشند (بیک زاده و همکاران ۱۳۸۹، ۴۸). امروزه صنعت ورزش به عنوان یکی از پردرآمدترین و تأثیرگذارترین صنایع در چرخه اقتصاد یک کشور شناخته شده است که حتی در روزهای رکود شدید اقتصادی، نسبت به دیگر صنایع از رکود کمتری برخوردار بوده است. از این رو سازمان‌های ورزشی باید بکوشند تا در این محیط پر تلاطم از یکدیگر عقب نیفتند تا مشتریان خود که همانا تماشاگران، سهامداران، ورزشکاران، مربیان هستند را از دست ندهند. هیأت‌های ورزشی هر استان نیز تلاش می‌کنند با ارتقا و بهبود دائم سطح عملکرد خود بتوانند به نحو مؤثرتری در نیل به اهداف خود گام بردارند. یکی از مهم‌ترین استراتژی‌هایی که می‌تواند در شرایط کنونی تاثیر بسزایی در این زمینه داشته باشد، مدیریت دانش است. ایجاد زمینه و پیش شرط‌های سازمانی مناسب از جمله هوش سازمانی مناسب، اولین اقدامی است که باید برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز این استراتژی انجام شود.

بنابراین پژوهش حاضر به منظور فراهم سازی شواهدی از رابطه‌ی بین زیر سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی انجام خواهد گرفت و به دنبال تحقق اهداف زیر است:

۱. آیا بین مدیریت دانش با هوش سازمانی در جامعه‌ی مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد؟
۲. آیا بین زیر سیستم‌های مدیریت دانش با هوش سازمانی در جامعه‌ی مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد؟
۳. آیا مؤلفه‌های مدیریت دانش قادر به پیش بینی هوش سازمانی در جامعه‌ی مورد مطالعه می‌باشند؟

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

هیئت‌های ورزشی تشکیلاتی است که به منظور فراهم نمودن زمینه مساعدت جهت گسترش رشته ورزشی مربوطه و ایجاد انگیزه و نیز جذب آحاد مردم به امر ورزش و کشف استعدادها و بالابردن سطح مهارت‌های ورزشی بر اساس اصول و مبانی پیش‌بینی شده در اهداف فدراسیون و سازمان تربیت‌بدنی ایجاد گردیده است. این هیأت نماینده و جانشین فدراسیون ورزشی مربوطه در استان بوده که فعالیت‌های مرتبط در سطح استان را برابر مقررات فدراسیون مربوطه و بین‌المللی و هماهنگی با اداره تربیت‌بدنی استان و با رعایت کامل قوانین اجراء و نظارت می‌نمایند. در عصر اطلاعات و ارتباطات، انسان‌ها بزرگترین سرمایه‌های هر سازمانی می‌باشند. بسیاری از دانشمندان دانش مدیریت سرمایه‌های انسانی را یگانه منبع پایدار مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌دانند (رحمتی ۱۳۹۰، ۶۳). ایکوجیرو کارشناس مشهور معاملات ژاپن می‌گوید: "در اقتصادی که تنها چیز با ثبات، بی‌ثباتی است، یک منبع مطمئن و با دوام مزیت رقابتی، دانایی است." وقتی هر شب

تقاضاها تغییر می‌کند، فن آوری‌ها توسعه می‌یابد، رقبا زیاد می‌شوند، سازمان‌هایی موفق هستند که همواره دانش جدید ایجاد کنند. آن را به طور گسترده در سراسر سازمان اشاعه دهند و به سرعت آن را بصورت فناوری‌ها و محصولات جدید نشان دهند (حسینی ۱۳۸۵، ۱۰۲). پیلاز اعتقاد دارد که دانش (و خصوصاً ایجاد دانش، در امتداد انتشار و جمع‌آوری آن در سازمان می‌تواند یک منبع استراتژیک کلیدی برای یادگیری سازمانی باشد) (راب ۲۰۰۳، ۷۸). از طرف دیگر سازمان‌ها در محیط پر از تغییر و تحول قرار دارند و برای بقا و تداوم فعالیت خود نیاز به افزایش دانش و آگاهی کارکنان و پرسنل خود دارند. بنابراین هر مکانیزم سازنده‌ای که برای افراد چنین امکانی را برای افزایش دانش و آگاهی فراهم سازد، به طور طبیعی به کارآیی و اثربخشی سازمانی کمک خواهد کرد و بقا و تداوم فعالیت و رقابت آن سازمان را موجب خواهد شد. از طرف دیگر برای پیشرفت و توسعه ورزش کشور، ادارات ورزش و جوانان استان‌ها نقش بسیار مهم و کلیدی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، و اجرای فعالیت‌های ورزشی را دارا هستند و این ادارات در صورت داشتن مدیریتی کارآمد و اثربخش بهتر می‌توانند به توسعه و پیشرفت ورزش در کشور کمک کنند (رحمتی ۱۳۹۰، ۷۰).

همانگونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی موفق و کارآ خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه‌ی هوشی بالا باشند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین‌گونه خواهد بود، به خصوص این که در عصر حاضر هر چه زمان به جلو تر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره‌ی آن‌ها نیز مشکل‌تر می‌شود و نیاز به دانش جدید بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌گیرد (غلامی ۱۳۹۰، ۵۳). اکثر مدیران اجرایی بر این باور هستند که دانش مهمترین موهبت یا نعمت در سازمان است. آنها باور می‌کنند که آگاهی مغزی، ذهنی و هوشیاری، اصلی عمده و مهم در سازمان آن‌ها است، همان چیزی که موجب ایجاد رقابت در سازمان می‌شود، لذا تلاش می‌کنند تا از هوش سازمانی بهره ببرند تا به یک رقابت صحیح دست یابند (لیبویتز ۱۹۹۹، ۷۹). در دنیای امروز ارتقاء هوش سازمانی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان‌ها است تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات، و همین‌طور افزایش دانش و ایجاد آگاهی، بر قابلیت‌های خود بیفزایند. از طرفی نیز افزایش هوش سازمانی موجب می‌گردد سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریعتر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثربخشی فرآیند تفکر و تصمیم‌گیری جمعی را به نحو چشمگیری بهبود می‌بخشد (شاهین ۱۳۹۰، ۶۰). میزان هوش سازمانی سازمان‌ها، مانند انسان‌ها، متغیر و متفاوت است. یعنی مجموعه‌ای از عوامل درونی و بیرونی در بروز و رشد آن تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها نیز همانند انسان‌ها، درجه‌ای از

هوشمندی را به نمایش می‌گذارند. برخی از سازمان‌ها بسیار کند ذهن هستند. آنها حتی نمی‌توانند سیگنال‌های بسیار قوی از تغییرات محیط خود را تشخیص دهند و در پاسخ به این محرک‌ها بسیار ناتوانند. این سازمان‌ها به آرامی یاد می‌گیرند و بدون هیچگونه درک و بینش اشتباهات قبلی خود را تکرار می‌کنند (غلامی ۱۳۹۰، ۱۰۷).

با توجه به نکات ذکر شده و با توجه به تأکید دولت به اقتصادهای دانش محور در افق توسعه کشور، و همچنین مزایای مدیریت دانش و شناخت بهتر عوامل موفقیت آن به ویژه هوش سازمانی، و همچنین این‌که هم‌اکنون موضوع مدیریت دانش و هوش سازمانی به عنوان یک نیاز شناخته می‌شود و موضوع جدیدی می‌باشد و به دلیل کمبود پژوهش‌های صورت گرفته در رابطه با موضوع هوش سازمانی در ایران، و بخصوص در سازمان‌های ورزشی، این موضوع نیازمند بحث بیشتری می‌باشد. تا از یک طرف مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها با مقوله مدیریت دانش و هوش سازمانی و همچنین ابعاد آن آشنا باشند و هم بتوانند عملکرد خویش را با توجه به ابعاد هوش سازمانی بهبود بخشند. بنابراین هیأت‌های ورزشی استان‌ها می‌توانند ضمن ارزیابی وضعیت مدیریت دانش به کمک هوش سازمانی به ایجاد تنوع در منابع مالی، تحلیل برنامه‌ها و عملکردها، توسعه چشم‌اندازها، باز تعریف ماموریتها و طراحی راهبردهای مناسب بپردازد.

۴-۱- اهداف پژوهش

۴-۱-۱ هدف کلی

هدف از اجرای این تحقیق "رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در هیأت‌های ورزشی استان کرمان" بود.

۴-۱-۲ اهداف اختصاصی

۱. توصیف میزان مدیریت دانش در کارمندان هیأت‌های ورزشی استان کرمان
۲. توصیف میزان هوش سازمانی در کارمندان هیأت‌های ورزشی استان کرمان
۳. بررسی رابطه بین خلق و اکتساب دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیأت‌های ورزشی استان کرمان
۴. بررسی رابطه بین تسهیم دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیأت‌های ورزشی استان کرمان
۵. بررسی رابطه بین سازماندهی و ذخیره‌سازی اطلاعات و هوش سازمانی در کارمندان هیأت‌های ورزشی استان کرمان
۶. بررسی رابطه بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان و هیأت‌های ورزشی استان کرمان
۷. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیأت‌های ورزشی استان کرمان

۸. پیش بینی هوش سازمانی از طریق عوامل مدیریت دانش در هیئت‌های ورزشی استان کرمان

۵-۱- فرضیه‌های تحقیق

۱. بین خلق و اکتساب دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد.
۲. بین تسهیم دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد.
۳. بین سازماندهی و ذخیره‌سازی اطلاعات و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد.
۴. بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد.
۵. بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد.
۶. عوامل مدیریت دانش پیش‌بین معنی‌داری برای هوش سازمانی و هیئت‌های ورزشی استان می‌باشد.

۶-۱- محدودیت‌های تحقیق

۱. همکاری محدود برخی از کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان در تکمیل پرسشنامه.
۲. اگرچه در تحقیق حاضر به هیچ عنوان، نام افراد در پرسشنامه ذکر نشده است اما ممکن است پاره‌ای از ملاحظات و همچنین احساسات مثبت و منفی آنها نسبت به اداره خود، در پاسخگویی آنها دخیل شده باشد.

۷-۱- پیش فرض‌های تحقیق

۱. آزمودنی‌ها مفهوم هر سوال را به درستی درک کرده‌اند.
۲. امکانات، روش‌ها و سایر شرایط محیطی در پاسخگویی آزمودنی‌ها تأثیری نداشته است.
۳. محقق بر این فرض است که کلیه پاسخ دهندگان دانش و اطلاعات کافی را برای فهم اطلاعات تخصصی دارا می‌باشند.

۸-۱- قلمرو تحقیق

قلمرو مکانی: قلمرو مکانی این تحقیق بررسی مدیریت دانش و هوش سازمانی هیئت‌های ورزشی استان کرمان می‌باشد.

قلمرو زمانی: این پژوهش، مربوط به بهار ۱۳۹۲ می‌باشد.

قلمرو موضوعی: تحقیق مباحث رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی است.

۹-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق

۱-۹-۱ تعریف مفهومی واژه‌های تحقیق

هوش سازمانی: ظرفیت و توان ذهنی سازمان برای انجام یک وظیفه یا اقدام مهم (بیکزاده و دیگران ۱۳۸۹، ۶۸).

مدیریت دانش: رویکردی یکپارچه و نظام‌مند در جهت تشخیص، مدیریت و تسهیم کلیه دارایی‌های فکری است که شامل پایگاه‌های داده، مستندات، رویه‌ها و سیاست‌ها و تجارب موجود در ذهن افراد می‌باشد (رحمتی ۱۳۹۰، ۹۰).

خلق دانش: خلق دانش به توانایی سازمان در ایجاد ایده‌ها و راه‌حل‌های نوین و مفید اشاره دارد (رحمتی ۱۳۹۰، ۹۲).

تسهیم دانش: چن و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند برخلاف پول و زمین، دانش منتقل شده هم توسط اهداء کننده و هم توسط دریافت کننده نگه داری می‌شود. بنابراین دانش به صورت رسمی منتقل نمی‌شود بلکه تسهیم می‌شود (رحمتی ۱۳۹۰، ۹۳).

کاربرد دانش: دانش سازمانی بایستی در جهت خدمات، فرآیندها و محصولات سازمان به کارگرفته شود (رحمتی ۱۳۹۰، ۹۴).

ذخیره دانش: هدف از سازماندهی و ذخیره دانش، قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از آن می‌باشد و شامل فرآیندهایی نظیر مستندسازی، تدوین، برون‌سازی، ترجمه، طبقه‌بندی و به روز رسانی دانش است (رحمتی ۱۳۹۰، ۱۰۰).

۱-۹-۲ تعریف عملیاتی واژه‌های تحقیق

مدیریت دانش: در این تحقیق منظور از مدیریت دانش وضعیت سازمان مورد نظر از لحاظ توجه و گردآوری و حفظ و اشاعه دانش مورد نظر خود می‌باشد که با استفاده از یک پرسشنامه که شامل مؤلفه‌های زیر می‌باشد مورد بررسی قرار گرفت.

خلق و اکتساب دانش: از سؤال ۱ تا ۶ تسهیم دانش: از سؤال ۷ تا ۹

سازماندهی: از سؤال ۱۰ تا ۱۳ ذخیره سازی دانش، و کاربرد دانش: از سؤال ۱۴ تا ۱۹

هوش سازمانی: در این تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای ارزیابی متغیر هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) که شامل ۳۶ سؤال است و هوش سازمانی کل و هفت مؤلفه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده خواهد شد.

فصل دوم:

ادبیات و پیشینه تحقیق

۲-۱- مقدمه

هر تحقیق و پژوهش علمی که صورت می‌گیرد بر پایه‌ها، ارکان و نتایج مطالعات و تحقیقات پیشین استوار است که هر پژوهشگر باید سعی کند مرتبط‌ترین دستاوردهای تحقیقات پژوهشگران قبلی را مورد شناسایی قرار دهد و دریابد که دیگران تا چه درجه‌ای مسأله تحقیق مورد نظر او را بررسی کرده‌اند و به آن نزدیک شده‌اند؛ به عبارت دیگر چه ابعادی از مسأله تحقیق، مورد پژوهش قرار گرفته و چه ابعادی بررسی نشده است. مطالب این فصل حاوی چکیده‌هایی از کندوکاوی عمیق و وسیع در آنچه که پیرامون موضوع پایان نامه و موضوع‌های مشابه در کتاب‌ها، مقالات و تحقیقات وجود دارد، می‌باشد. به طوری که بخش اول این فصل مربوط به مدیریت دانش، تعریف و انواع آن، اهمیت و مزایا، مدل‌های مدیریت دانش و... می‌باشد. در بخش دیگر این فصل مطالبی در خصوص اثربخشی و رویکردها و معیارهای اثربخشی سازمان‌ها و غیره ارائه می‌شود. همچنین در این فصل به تحقیقات انجام شده در رابطه با مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی به عنوان پیشینه تحقیق اشاره خواهد شد.

۲-۲- هیئت‌های ورزشی

۲-۲-۱- تعریف هیئت

هیئت ورزشی تشکیلاتی است که به منظور فراهم نمودن زمینه مساعد در جهت گسترش رشته یا رشته‌های ورزشی مربوطه و ایجاد انگیزه و نیز جذب آحاد مردم به امر ورزش و کشف استعدادها و بالابردن سطح مهارت‌های ورزشی بر اساس اصول و مبانی پیش‌بینی شده در اهداف سازمان تربیت‌بدنی و فدراسیون ذیربط ایجاد می‌گردد. هیئت، نماینده و جانشین فدراسیون ورزشی مربوطه در استان می‌باشد که فعالیت‌های مرتبط در سطح استان را با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان و با رعایت کامل قوانین و مقررات مربوطه اجرا و نظارت می‌نماید.

۲-۲-۲ وظایف هیئت

۱. تعمیم و گسترش رشته یا رشته‌های ورزشی تحت پوشش در سطح استان از طریق به کارگیری مربیان و کشف، جذب و پرورش استعدادها
۲. برگزاری کلاس‌های آموزشی، توجیهی و تکمیلی در رده‌های مختلف سنی با اخذ مجوز از فدراسیون و هماهنگی با اداره کل ورزش و جوانان استان
۳. برگزاری مسابقات استانی در رده‌های مختلف سنی با توجه به ضوابط و رعایت تقویم فدراسیون و با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان
۴. انتخاب، معرفی و پیش‌بینی لازم جهت آماده نمودن و اعزام افراد و تیم‌های ورزشی استان به مسابقات
۵. اجرای مقررات و آیین نامه‌های ابلاغ شده از سوی فدراسیون در سطح استان و نظارت بر نحوه فعالیت- های هیئت‌های شهرستان‌ها، شهرها و بخش‌های مستقل تابعه
۶. اعزام داوران و مربیان استان به کلاس‌های ارتقاء درجه آموزشی و توجیهی با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان.
۷. کوشش در بهره‌گیری از خدمات داوطلبانه مردم جهت پیشبرد رشته یا رشته‌های ورزشی تحت پوشش و ترغیب و حمایت آنان در حدود قوانین و مقررات.
۸. ایجاد ارتباط و هماهنگی با مؤسسات دولتی و غیردولتی که در رشته یا رشته‌های ورزشی تحت پوشش در سطح استان فعالیت دارند.
۹. تهیه و تنظیم برنامه و تقویم ورزشی سالیانه با توجه به تقویم ورزشی فدراسیون با همکاری هیئت‌های شهرستان‌ها، شهرها و بخش‌های مستقل تابعه و با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان
۱۰. تشکیل کمیته‌های مورد نیاز بر اساس ضوابط فدراسیون
۱۱. کمک مالی، فنی، پشتیبانی و تجهیزاتی به هیئت‌های شهرستان‌ها و بخش‌های تابعه با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان
۱۲. تهیه و ارسال گزارش کلیه فعالیت‌ها در سطح استان به فدراسیون مربوط و اداره کل ورزش و جوانان استان

۳-۲-۲ ارکان هیئت

- مجمع عمومی
- هیئت رئیسه
- رئیس هیئت

۲-۲-۳-۱ ترکیب مجمع

۱. رئیس فدراسیون بعنوان رئیس مجمع
۲. مدیرکل تربیت بدنی استان به عنوان نایب رئیس مجمع
۳. رئیس هیئت
۴. نایب رئیس هیئت
۵. دو نفر داور از میان داوران فعال رشته یا رشته‌های تحت پوشش هیئت، در صورتی که در رشته یا رشته‌های ورزشی مربوطه، بانوان فعالیت داشته باشند، یک نفر از داوران از میان بانوان انتخاب می‌شود.
۶. دو نفر مربی از میان مربیان فعال رشته یا رشته‌های تحت پوشش هیئت. در صورتی که در رشته یا رشته‌های ورزشی مربوطه، بانوان فعالیت داشته باشند، یک نفر از مربیان از میان بانوان انتخاب می‌شود.
۷. سه نفر از بهترین ورزشکاران رشته یا رشته‌های ورزشی تحت پوشش هیئت. در صورتی که در رشته یا رشته‌های ورزشی مربوطه، بانوان فعالیت داشته باشند، یک نفر از آنها از میان بانوان انتخاب می‌شوند.
۸. دو نفر نماینده از باشگاه‌های استان
۹. رئیس انجمن ذریبط آموزشگاه‌های استان به عنوان نماینده آموزش و پرورش استان
۱۰. پنج نفر از روسای هیئت‌های شهرستان‌های به انتخاب رؤسای هیئت‌های شهرستان‌های استان. استان‌هایی که فاقد پنج شهرستان فعال هستند، تعداد نفرات به ۳ نفر کاهش پیدا می‌کند. در استان‌هایی که فاقد ۳ شهرستان فعال هستند تعداد نفرات کسری تا ۳ نفر از میان واحدهای تربیت بدنی غیر شهرستان فعال به انتخاب مدیر کل استان برگزیده می‌شوند.

۲-۲-۳-۱ وظایف مجمع

- بررسی و تأیید عملکرد یک‌ساله هیئت
- تصویب بودجه سالانه
- تصویب برنامه‌های سالیانه ورزشی و آموزشی در چارچوب برنامه‌های سالیانه فدراسیون
- انتخاب رئیس هیئت و اعلام جهت صدور حکم به رئیس فدراسیون
- تأیید ۳ نفر عضو هیئت رئیسه که از سوی رئیس هیئت پیشنهاد می‌گردند.

۲-۲-۳-۲ ترکیب هیئت رئیسه

- رئیس هیئت
- نایب رئیس
- دبیر
- خزانه دار
- سه نفر به پیشنهاد رئیس هیئت و تصویب مجمع

۲-۲-۳-۱ وظایف هیئت رئیسه

۱. تهیه گزارش عملکرد یکساله هیئت و ارائه آن به مجمع
۲. پیشنهاد بودجه سالانه و برنامه تقویم ورزشی به مجمع براساس منابع مالی قابل تأمین
۳. نظارت بر اجرای مقررات و برنامه‌های ورزشی در رشته یا رشته‌های مربوطه در سطح استان
۴. تأیید مسئولین کمیته‌های مختلف در هیئت که از طرف رئیس هیئت پیشنهاد می‌شوند.
۵. تشکیل کمیته‌های متناظر در فدراسیون مرتبط در صورت نیاز
۶. تأیید رؤسای هیئت‌های شهرستان‌ها (یا شهرهای) تابعه استان بنا به پیشنهاد رئیس اداره تربیت بدنی شهرستان (یا شهر) مربوطه

۲-۲-۳-۳ رئیس هیئت

- بالاترین مقام اجرایی رشته‌های ورزشی تحت پوشش هیئت، در استان می‌باشد که از بین افراد علاقمند به ورزش و آگاه به امور مدیریت و برای مدت ۴ سال از طرف مجمع انتخاب می‌شوند و انتخاب مجدد وی بلامانع است.

۲-۲-۳-۱ وظایف رئیس هیئت

۱. نظارت بر انجام فعالیت‌های ورزشی مرتبط بر اساس ضوابط و مقررات مربوطه
۲. انتخاب نایب رئیس، دبیر و خزانه‌دار
۳. انجام اقدامات لازم برای تدوین برنامه، تنظیم تقویم سالیانه هیئت و تهیه بودجه مورد نیاز
۴. امضای احکام مسئولین و اعضای کمیته‌های مختلف در هیئت و رؤسای هیئت‌های شهرستان‌ها (و شهرهای) تابعه
۵. امضای اسناد اداری و مالی و اداری و مالی و اوراق بهادار بر اساس اختیارات حاصله از آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌ها
۶. حسن اداره هیئت و نظارت برای عملکرد کمیته‌های مختلف در هیئت و مسابقات ورزشی و برنامه‌های آموزشی و ورزشی در سطح استان
۷. پیشنهاد و معرفی سه نفر عضو هیئت رئیسه به مجمع
۸. اعلام جهت صدور احکام اعضای هیئت رئیسه به مدیر کل تربیت بدنی استان پس از طی مراحل قانونی
۹. تشکیل جلسات هیئت رئیسه

۲-۳-۴ وظایف نایب رئیس هیئت رئیس

۱. در هیئت‌هایی که رشته یا رشته‌های ورزشی با فعالیت بانوان را تحت پوشش دارند و نایب رئیس هیئت از میان بانوان انتخاب شده باشد. نایب رئیس مسئول برنامه‌ریزی و هماهنگی امور مرتبط با توسعه ورزش مربوطه در میان بانوان، پیگیری و هماهنگی فعالیت‌های مختص بانوان و نیز مراقبت از رعایت حقوق بانوان در کلیه تصمیمات و اقدامات تحت پوشش هیئت می‌باشند.
۲. در غیاب رئیس هیئت، نایب رئیس عهده دار مدیریت می‌باشند.
۳. نایب رئیس مجری دستوراتی است که در چارچوب ضوابط از سوی رئیس هیئت صادر می‌گردد.

۲-۳-۵ وظایف دبیر هیئت

۱. اجرای دستورات رئیس هیئت
۲. انجام کلیه امور اجرایی هیئت
۳. تهیه و تنظیم نامه‌ها و نظارت بر نگهداری سوابق و دفاتر و انجام امور مکاتبات و بایگانی مورد نیاز هیئت
۴. تهیه و تنظیم تقویم ورزشی با کمک کمیته‌های مرتبط و بر مبنای تقویم ورزشی فدراسیون و ارائه آن به هیئت رئیسه
۵. ابلاغ مصوبات هیئت رئیسه به مراجع مختلف
۶. شرکت در جلسات کمیته‌ها برای هماهنگ نمودن امور و هدایت و حمایت لازم
۷. دبیر جلسات مجمع (بدون حق رأی) و دبیر جلسات هیئت رئیسه

۲-۳-۶ درآمد و هزینه‌های هیئت استان

الف- درآمدها:

۱. کمک‌های مالی دولت
۲. درآمد حاصله از برگزاری مسابقات
۳. درآمد حاصله از برگزاری کلاس‌های آموزشی
۴. درآمد حاصله از انجام امور مسابقات ورزشی
۵. درآمد حاصله از اجاره اماکن ورزشی
۶. کمک‌های سازمان‌ها و اشخاص حقیقی و حقوقی
۷. درآمد حاصله از محل حق اعتراض مسابقات
۸. درآمد حاصله از فعالیت‌های بازرگانی، تجارتي و خدماتی

۹. سایر درآمدهای مرتبط با فعالیت‌های هیئت با هماهنگی فدراسیون

ب- هزینه‌ها:

۱. هزینه اعزام و برگزاری مسابقات و جشنواره‌ها و آمادگی تیم‌های مرتبط

۲. پرداخت حق‌الزحمه کارکنان فنی و اداری و حق‌التعلیم مربیان و حق‌الزحمه داوران و هزینه برگزاری کلاس‌های آموزشی

۳. هزینه تهیه ملزومات اداری، خدماتی و تبلیغاتی

۴. کمک به هیئت‌های شهرستان‌ها، شهرها و سایر واحدهای تابعه

۵. کمک به ورزشکاران و پیشکسوتان رشته یا رشته‌های ورزشی تحت پوشش هیئت

۶. سایر هزینه‌های مرتبط

۲-۲-۴ هیئت شهرستان‌ها و شهرها

در هر یک از شهرستان‌ها و شهرهای استان هیئتی بنام هیئت ورزشی شهرستان‌ها و شهر بر اساس ضوابط و آیین‌نامه هیئت‌های ورزشی تشکیل خواهد شد. در کلان‌شهرهایی که ضمن تقسیم بندی منطقه‌ای، با چند اداره مستقل تربیت بدنی فعالیت می‌کنند (از جمله تهران) در هر اداره تحت پوشش می‌توان مشابه شهرهای تابعه استان، هیئت‌های ورزشی تأسیس نمود.

۲-۳- مدیریت دانش

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به عنوان یکی از جالب‌ترین و چالش برانگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت، گسترده‌تر می‌شود. مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می‌رساند (جعفری مقدم سعید ۱۳۸۵، ۸۳). از آنجا که مدیریت دانش ریشه‌هایی در سیستم‌های خبره، یادگیری سازمانی و نوآوری دارد، به خودی خود ایده جدیدی نیست. مدیران موفق همیشه از سرمایه‌های فکری بهره برده و ارزش آن را تشخیص داده‌اند. اما این تلاش‌ها، سازمان یافته نبوده و تضمینی وجود نداشت که دانش به دست آمده به طور مناسب، برای حداکثر منافع سازمان، به اشتراک گذاشته شده و توزیع گردد (جعفری مقدم سعید ۱۳۸۵، ۸۵) در حالی که، دانش و سرمایه فکری پایه و اساس شایستگی‌های اصلی و نیز راهبردی برای عملکرد بهتر می‌باشد. دانش در صورتی نقش راهبردی دارد که سازمان بتواند آن را در فعالیت‌های ارزش‌آفرینی استفاده نموده و از دانش ابزاری برای عملی ساختن فرصت‌های موجود در بازار رقابتی بهره‌برداری کند. زیرا برای شرکت‌ها دیگر امکان پذیر نیست که با انجام سریعتر و بهتر کارها مزیت رقابتی

خود را حفظ کنند، بلکه مزیت رقابتی هنگامی امکان پذیر می‌شود که کارهایی صورت گیرد و قابل تقلید توسط دیگران نباشد. در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، هم توجه به دانش موجود و استفاده مؤثر از آن و هم ایجاد ساختاری برای استفاده از دانش نوین اهمیت بسیار دارد. سازمان‌ها باید به همه امور توجه داشته باشند، زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری، همزمان، در کل سازمان عمل می‌کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب می‌شود.

۲-۳-۱ تعاریف مدیریت دانش

تعاریف متعددی از این مقوله‌ها ارائه شده است که در این جا به چند نمونه اشاره می‌شود. فرهنگ لغت وبستر (۲۰۰۰) دانش را واقعیت و حالت دانستن بعضی چیزها یا مهارت‌هایی که به وسیله تجربه یا تداعی حاصل می‌شود، تعریف کرده است.

دانپورت و پروساک (۲۰۰۰) دانش را به عنوان ترکیب سیالی از تجارب نظام یافته، ارزش‌ها، اطلاعات مفهومی و بینش‌های متخصصان که چارچوبی برای ارزیابی و تلفیق تجارب جدید و اطلاعات فراهم می‌کند، تعریف کرده و بیان می‌کند دانش در واقع استنباط و استنتاج ذهنی است که فعالیت می‌کند (لطیفی نژاد مرجان ۱۳۸۶، ۱۲۱).

نوناکا (۲۰۰۳) اظهار می‌دارد دانش یک مفهوم چند وجهی است و در بسیاری از هویت‌های سازمانی شامل فرهنگ، سیاست‌ها، اسناد و اعضای سازمان جاسازی شده است (نوناکا ۲۰۰۳، ۹۰).

دانش یکی از حیاتی‌ترین منابع برای رقابت‌های سازمانی است. به هر حال تشخیص داده شده است که دانش سازمانی می‌تواند از کل دارایی‌های سازمانی مهم‌تر باشد (ژنگ ۲۰۱۰، ۷۲).

به نظر جونز، مدیریت دانش یک رویکرد سیستماتیک یکپارچه جهت شناسایی، مدیریت و تسهیم تمام دارایی‌های اطلاعاتی سازمان است، که شامل بانک‌های اطلاعاتی، مدارک، سیاست‌ها و رویه‌ها می‌باشد (جانگ ۲۰۰۳، ۱۱۸).

همچنین مدیریت دانش به عنوان یک کاربرد هدف‌گرا و سیستماتیک پیمانه‌هایی جهت هدایت و کنترل دارایی‌های دانش قابل لمس و غیر قابل لمس سازمان شناخته می‌شود که با هدف استفاده از دانش موجود داخلی و خارجی این سازمان‌ها جهت فعال کردن خلق دانش جدید، ایجاد ارزش، خلاقیت و پیشرفت در نظر گرفته می‌شود (لاوسون ۲۰۰۳، ۲۹).

پیتر دراگر اعتقاد دارد "راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ اجرای صحیح مدیریت دانش است". بنابراین در سازمان‌های هزاره سوم اجرای مدیریت دانش ضروری بوده و مؤسسات باید با برنامه ریزی برای اجرای آن اقدام کنند. موفقیت سازمان‌ها بطور فزاینده‌ای به این موضوع وابسته است که چطور به طور مؤثر سازمان می

تواند دانش را بین کارکنان سطوح مختلف جمع آوری، ذخیره و بازیابی کند. به هر حال این منبع سازمانی مانند سایر منابع نیازمند مدیریت است که به این طریق مدیریت دانش شکل می‌گیرد.

۲-۳-۲ انواع دانش

البته در رابطه با دانش، دسته بندی‌های مختلفی انجام شده است:

- دانش بر مبنای شناخت و تخصص‌های رشته‌ای

- دانش بر مبنای صریح (آشکار) - ضمنی (نا آشکار) بودن

- دانش متمرکز، دانش مولد

- کاربرد و انواع دانش‌های مورد نیاز در سطوح گوناگون مدیریتی

- اشکال دانش با توجه به سطوح حاملان (دارندگان) آن

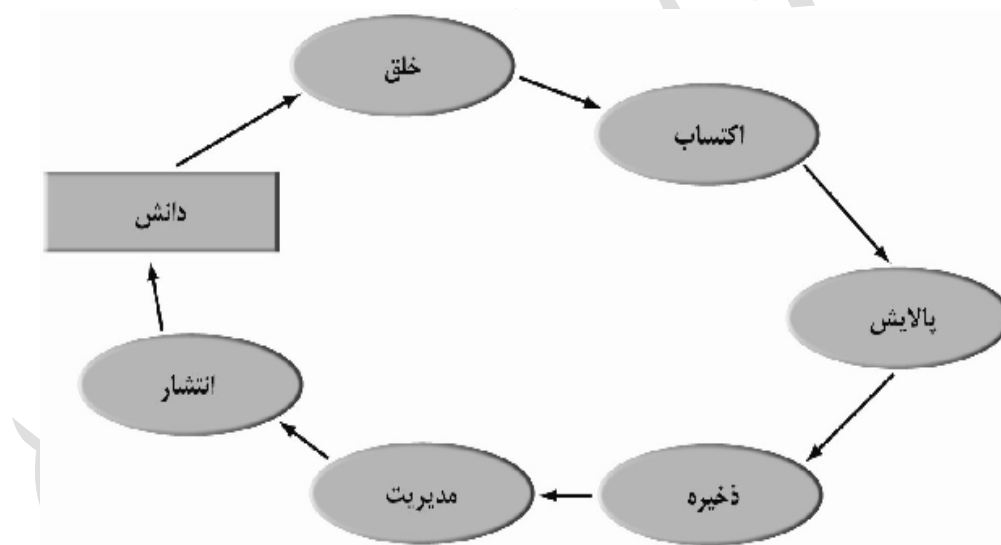
- تقسیم بندی دانش بر مبنای بعد (جعفری مقدم سعید ۱۳۸۵، ۹۵).

در بررسی منابع علمی موجود، رایج‌ترین نوع طبقه‌بندی محتوای دانش یاد شده، طبقه‌بندی آن با دانش ضمنی و دانش آشکار یا دانش رسمی و دانش غیررسمی است. دستاوردهای کارکنان دانشی که به صورت گزارش‌ها، اوراق، طرح‌ها، برنامه‌ها، یادداشت‌ها و... ایجاد و نگه‌داری می‌شود، دانش رسمی سازمان را تشکیل می‌دهد. سازمان‌های دانشی، به آسانی و به صورت مرتب، دانش رسمی را گردآوری و نگه‌داری می‌کنند و به آن به عنوان حافظه سازمانی اطمینان دارند. نوع دیگر دانش سازمانی، دانشی است که در فرآیند ایجاد دانش رسمی نقش دارد و در واقع، زمینه ساز و زیربنای دانش سازمان است. این نوع دانش در قالب ایده‌ها، واقعیت‌ها، مفروضات، فهم‌ها، پرسش‌ها، تصمیم‌ها، حدس و گمان‌ها، داستان‌ها و دیدگاه‌ها عینیت می‌یابد. اهمیت این نوع دانش برای سازمان و کارکنان به اندازه دانش رسمی است، اما این نوع دانش، دانشی زودگذر و ناپایدار است، دانشی سرکش است که تصرف و تسخیر آن برای سازمان فوق‌العاده دشوار است. این دانش فرآیند مدار را دانش غیررسمی سازمان می‌نامند. به بیان دیگر، سازمان‌ها دارای ارزشمندی را در قالب دانش غیررسمی خود دارند که در میان کارکنان دانشی آن‌ها رایج است، اما این دارایی معمولاً تنها در حافظه جمعی افراد سازمان زنده است، لذا به نحوی ضعیف و ناکارآمد حفاظت و مدیریت می‌شود. واقعیت آن است که حفظ و نگه‌داری دانش ارزشمند سازمان با موانع فرهنگی و فنی قابل توجهی روبرو است. اهمیت دانش ضمنی را اولین بار پلینی در سال ۱۹۴۸ مورد توجه و تأکید قرار داد. این دانش، دانش نانوخته سازمان است که بیانگر میزان تجربه و مهارت کارکنان است (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶، ۹۸). در نقطه مقابل دانش ضمنی، دانش صریح وجود دارد که دارای قابلیت کدگذاری و بیان از طریق گویش است (جلالی و همکاران ۱۳۸۴، ۸۵). تفاوت میان دانش ضمنی و صریح سازمانی تفاوت میان "چه چیز دانستن" و

"چگونه دانستن" است که در آن "چگونه دانستن" سازمان، "چه چیز دانستن" را به عمل در می‌آورد. هنگامی که کارکنان شرکت را ترک می‌کنند، دانش صریح حفظ می‌شود، و دانش ضمنی پیوسته با کارکنان از دست می‌رود (منوریان و همکاران ۲۰۰۷، ۶۹).

۲-۳-۳ سیستم‌های مدیریت دانش

سیستم‌های مدیریت دانش^۱ به استفاده از فناوری نوین اطلاعات (مثل اینترنت، شبکه داخلی، شبکه خارجی، فیلترهای نرم افزاری، انبارهای داده)، برای سازماندهی، ارتقاء و تسریع مدیریت دانش درون و برون سازمانی، اشاره دارند (فرخ نژاد قادری ۱۳۸۸، ۱۳۵). سیستم‌های مدیریت دانش، در پی آن هستند که با فراهم آوردن امکان دسترسی گسترده به مهارت سرمایه انسانی سازمان، به آن در تطابق با شرایطی نظیر ریزش نیروها، تغییرات سریع و کوچک شدن اندازه سازمان، کمک کنند. یک سیستم مدیریت دانش فعال، شش گام را در یک چرخه دنبال می‌کند (جعفری مقدم ۱۳۸۵، ۱۰۰). (مطابق شکل ۲-۲). دلیل چرخه مانند بودن سیستم، بهبود پویایی آن در طول زمان است. در یک سیستم مدیریت دانش مناسب، دانش هرگز تمام نمی‌شود، زیرا با گذشت زمان، محیط تغییر می‌کند و دانش برای این‌که این تغییرات را منعکس کند باید به روز شود. چرخه سیستم مدیریت دانش به صورت زیر، عمل می‌کند.



شکل ۲-۱: چرخه سیستم مدیریت دانش

۱. خلق دانش^۲: دانش هنگامی که افراد، روش‌های نوین انجام کارها را دریافته یا مهارت جدیدی کسب می‌نمایند، خلق می‌شود. گاهی اوقات دانش خارجی، وارد سازمان می‌شود.

۱ - Knowledge Management Systems (KMSs)

۲ - Knowledge Creation

۲. کسب دانش^۱: دانش جدید باید ارزشمند تلقی شود و به صورتی معقول، ارائه گردد.
۳. پالایش دانش: دانش جدید، باید با شرایط، تطبیق داده شود و بدین ترتیب کاربردی گردد. این جااست که بینش‌های انسان (قابلیتهای ضمنی) باید در راستای حقایق عینی، به کار گرفته شوند.
۴. ذخیره دانش: سپس دانش مفید باید به شکلی منطقی در یک مخزن دانش، به گونه‌ای ذخیره شود که دیگران نیز در سازمان بتوانند به آن، دسترسی داشته باشند.
۵. مدیریت دانش: دانش، مانند یک کتابخانه، باید به روز نگه داشته شود. بررسی‌های لازم جهت تأیید مرتبط بودن و صحیح بودن آن، باید دائماً انجام شود.
۶. اشاعه دانش: دانش باید همیشه و همه جا در قالبی مناسب، برای هر کسی که در سازمان به آن نیاز دارد، قابل دسترس باشد.

۲-۳-۴ اهمیت مدیریت دانش

با توجه به آنچه گفته شد، برخورد هوشمندانه با منبع دانش، عاملی مؤثر و مهم در موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود. توجه به مدیریت دانش به دلایل زیر دارای اهمیت است:

- دانش موتور تولید کننده درآمد
- دانش یک دارایی مهم و استراتژیکی سازمانی
- رشد روز افزون مشاغلی که بر پایه ایجاد و استفاده از دانش قرار دارد
- همگرایی فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات و آمدن ابزارهای جدید در این زمینه
- اگر کشورهای در حال توسعه همچون کشورهای توسعه یافته به دانش توجه نکنند، فاصله علمی اقتصادی بین کشورهای ثروتمند و فقیر افزایش می‌یابد.
- اشتغال زایی: در سال ۲۰۰۲، ۸۰ درصد شاغلان در پست‌های مرتبط با دانش، در کارهای خدماتی، سازمان‌های پیشرفته، مشغول به کار بوده‌اند.
- اقتصادی: نزدیک به ۸۰ درصد ارزش افزوده در سازمان‌ها، از راه دانش به دست آمده است و می‌توان مزیت رقابتی، تکنولوژی و تحول سازمانی را نیز اضافه نمود (علامه و همکاران ۲۰۱۱، ۷۹).

۲-۳-۵ کارکرد مدیریت دانش

محقق به نام "کارول گرلیک"^۲ کارکردهایی برای مدیریت دانش برشمرده است که معرفی آنها در جهت درک رسالت مدیریت دانش در سازمان بسیار مفید است. در واقع نتایج مطالعات این محقق نشان می‌دهد که

۱ - Knowledge Acquisition

۲ - carol gorelick

سازمان‌هایی که نسبت به اقدامات مدیریت دانش بی‌توجه باشند از آنچه آموخته‌اند بی‌بهره می‌مانند و از اشتباهات خود نمی‌توانند درس بگیرند. این کارکردها عبارتند از:

- یادگرفتن از آنچه هر فرد می‌داند
- یادگرفتن از آنچه گروه و تیم می‌داند
- یادگرفتن از آنچه سازمان می‌داند
- یادگرفتن از آنچه فرد، گروه و سازمان نیاز دارد بدانند
- سازماندهی و نشر آموخته‌ها و یادگیری‌ها به صورت مؤثر، کارا و آسان
- آموزش و نشر اطلاعات و دانش به گونه‌ای که افراد را قادر سازد تا در جهت اهداف سازمان گام بردارند.
- هم‌راستا کردن استراتژی دانش با استراتژی کسب و کار (دارمی ۱۳۸۶، ۸۱).

۲-۳-۶ مراحل مدیریت دانش

برای اعمال مدیریت دانش مراحل نه‌گانه‌ای را به شرح زیر بر می‌شمارند (حسینی ۱۳۸۵، ۳۷):

تمرکز: شناسایی فرآیندهای اساسی سازمان چون نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها.

یافت: شناسایی مواردی که نیاز به شناخت دارند.

استخراج: بیرون کشیدن دانسته‌ها، تجربیات، دانش فنی افراد مجرب و کارآزموده.

بهینه‌سازی: بهینه‌سازی امکانات و شرایط مورد نیاز برای عملکرد و بهینه‌سازی دانش از طریق کاربردی کردن آن.

سازماندهی: تجزیه و تحلیل دقیق، سازماندهی مناسب و کشف ارتباط بین اجزای دانش.

اشتراک: فراهم آوردن زمینه‌های اشتراک‌داری‌های دانش افراد با یکدیگر.

پیاده‌سازی: ایجاد نظام‌های ذخیره و بازیابی به عنوان حافظه یک سازمان و آموزش افراد در دستیابی به آن.

ارزیابی: ارزیابی دانش موجود و ارائه آن‌ها براساس مؤثر بودن و الگوهای استفاده.

سازگارکردن: آموزش افراد مبتنی بر نحوه ثبت و ضبط آموخته‌های خود و بهبود نتایج حاصل از بکارگیری دارایی‌های دانش (حسینی ۱۳۸۵، ۳۹).

۲-۳-۷ مدل‌های دانش و مدیریت دانش

مدل‌های مختلفی در زمینه دانش و مدیریت دانش، از زمان‌های اولیه شکل‌گیری مدیریت دانش در منابع مختلف ارائه شده است که ما سعی کرده‌ایم در این میان به مدل‌هایی که دربرگیرنده سایر مدل‌ها است و از نظر زمانی زیاد دور افتاده نیست، بسنده کنیم.

۲-۳-۷-۱ مدل مفهومی مدیریت دانش

این مدل بر سه محور داده، اطلاعات و دانش از طریق دانش ضمنی و تلویحی در تولید دانش دخالت دارد و بر اهمیت سیستم‌های اطلاعاتی به عنوان یک فاکتور ورودی عمده در تولید، تأکید می‌کند. با استفاده از دانش تلویحی، اسناد، منابع داده‌های مستند و گزارشات به درک، قضاوت و تجربه از طریق دانش ضمنی می‌رسد (میرتل بیچ ۲۰۰۳، ۴۷).

۲-۳-۷-۲ مدل حلزونی دانش

این مدل الگویی را ارائه می‌دهد که به شناخت و اجرای مدیریت دانش یاری می‌رساند. این مدل با دانش همدلی، دانش تعلق، دانش سیستمی و دانش عملی همراه است و تا زمانی که به دانش مشخصی تبدیل نشود، قابل تنظیم و توزیع در سازمان و ایجاد دانش جدید نخواهد بود. به علاوه، مجموعه‌ای از دانش‌های نهفته و آشکار مجزا حتی اگر با یکدیگر نیز ترکیب بشود، پایگاه ارزشی سازمان را گسترش نخواهد داد. ایجاد دانش سازمانی نیازمند تعامل مداوم بین حالت‌های مختلف دانش است. نوناکا الگوی مارپیچ دانش را ارائه کرده است. دانش در هر وضعیتی بایستی به محتوایی تبدیل شود که برای سازمان قابل تبدیل باشد. به طور مثال، هنگامی که در بخش حشر و نشر کار می‌کنیم، چیزی را تولید می‌کنیم که نوناکا آن را دانش همدلی می‌نامد، یعنی الگوهای ذهنی مشترک درباره چیزی که باید اتفاق بیفتد یا مهارت‌های فنی مشترک درباره نحوه اجرای کار. به همین ترتیب نمودار ساختن، دانش تعلق را به وجود می‌آورد. ترکیب کردن، دانش سیستمی و در نهایت جذب کردن، دانش عملی را ایجاد می‌کند. نخستین مرحله تبدیل مارپیچی را می‌توان به این حالت شرح داد (نوناکا ۲۰۰۳، ۶۴).

نوناکا این نظریه را با بعد جدیدی از مارپیچ نشان می‌دهد (نوناکا ۲۰۰۳، ۶۵).

مدل حلزونی به شرح زیر به تجزیه دانش می‌پردازد:

الف) تولید دانش

- کسب دانش - فرایند

- ترکیب دانش - واقعی بودن دانش

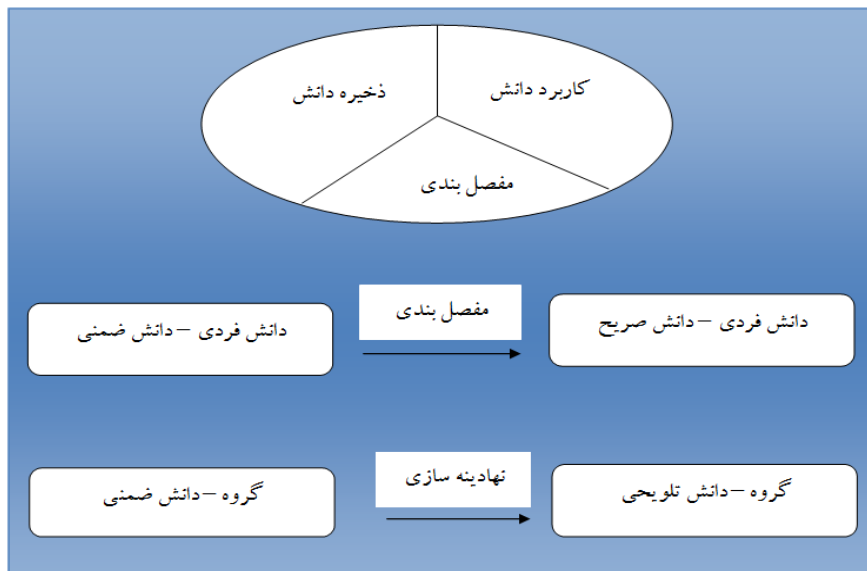
- ایجاد دانش - ثبت دانش

ب) ذخیره دانش

روند دانش (چگونگی دانستن)

ج) کاربرد دانش

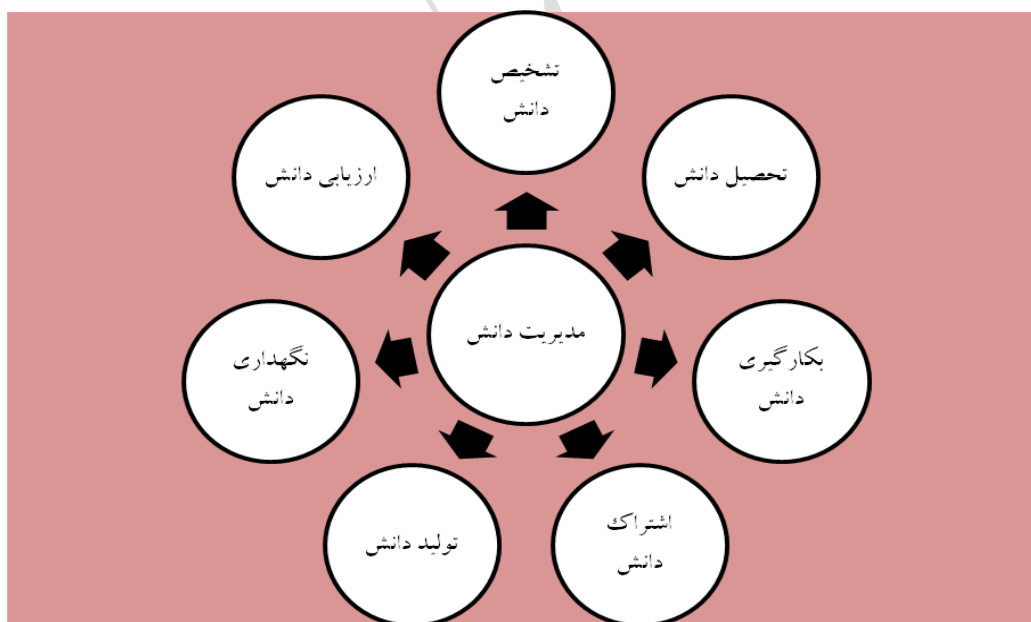
- علت (چرا بدانیم) (نوناکا ۲۰۰۳، ۶۶).



شکل ۲-۲: مدل حلزونی مدیریت دانش

۳-۷-۳-۲ الگوی هفت گانه مدیریت دانش

این الگو توسط " نیومن و کنراد " تحت عنوان عوامل عمومی مدیریت دانش معرفی شده است که شامل هفت جزء می باشد (دارمی ۱۳۸۶، ۷۳). شکل زیر نشان دهنده اجزای هفت گانه مدیریت دانش است. با تمرکز روی این ابعاد و فراهم سازی آنها می توان به مدیریت دانش در سازمان پرداخت.



شکل ۳-۲: الگوی هفت گانه مدیریت دانش

تشخیص دانش: تشخیص دانش، تلاشی ساخت یافته برای تعیین خلاءها و نواقص دانش یک شرکت است. آنچه در این مرحله اهمیت دارد شفافیت دانش است که یکی از موضوعات کلیدی در این مرحله می‌باشد. هدف این مرحله فراهم کردن شرایطی است که افراد داخل سازمان بتوانند به دانش درون سازمان دسترسی آسانتری داشته باشند.

کسب دانش: به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که موجب از بین رفتن فاصله تشخیص داده شده در مرحله قبل می‌گردد. این دانش می‌تواند از افراد، گروه‌ها، منابع درون و برون سازمانی، از طریق تقلید و یا الگوبرداری از اقدامات موفقیت آمیز دیگران به واسطه تجربه و جستجوی نظام مند تحصیل شود.

بکارگیری دانش: تمرکز بعدی فعالیت‌های مدیریت دانش، روی به کارگیری دانش تحصیل شده است که از اثربخش‌ترین اجزای این مدیریت است. در این مرحله دانش شناسایی شده، توسعه یافته و توزیع شده تا از آن در سراسر سازمان استفاده شود. مسئله مهم در این مرحله شناسایی موانع مختلف در مسیر استفاده از دانش می‌باشد.

اشتراک گذاری دانش: مهیاسازی شرایط، سیاست‌ها، ساز و کارها و فن آوری‌های مناسب به اشتراک گذاری دانش در سازمان، حلقه دیگری از مدیریت دانش است که بر ترکیب جنبه‌های فرهنگ و فن آوری سازمان تأکید دارد. در این مرحله دانش شناسایی شده کسب شده و توسعه یافته در سراسر سازمان توزیع می‌شود و با استفاده از فناوری‌های نوین مانند اینترنت، بولتن‌ها، خبرنامه‌ها و نشریات تخصصی و غیره دانش موجود به کارکنان منتقل می‌شود.

توسعه دانش: توسعه دانش (صریح و ضمنی) کارکنان سازمان و افزایش توانایی‌های آن‌ها، دیگر جزء سیستم مدیریت دانش است که متوجه پویایی کارکنان سازمان و دانش آن‌ها است. در این مرحله تمرکز بر توسعه مهارت‌ها و محصولات جدید، ایده‌های مطلوب و فرآیندهای کارا می‌باشد. توسعه می‌تواند درونی یا بیرونی باشد.

نگهداری دانش: نگهداری دانش در کنار سایر فعالیت‌های برشمرده شده قبلی، محافظت، دسترسی به موقع، استفاده مجدد و به هنگام سازی مداوم دانش سازمان را تضمین خواهد کرد. نگهداری دانش به مفهوم انتخاب دانش مناسب و لازم برای شرکت، ذخیره آن به منظور بازیابی در زمان مورد نیاز و به روز کردن آن به طور دوره‌ای و مداوم است. موضوع مهم در این مرحله توجه به طراحی سیستم حافظه سازمانی می‌باشد که در آن دانش کسب شده و توسعه یافته، نگهداری می‌شود و در هنگام نیاز می‌توان با مراجعه به آن از دانش موجود در آن استفاده کرد. این کار از طریق کدگذاری و مستند سازی اطلاعات میسر می‌شود و از این طریق می‌توان با سهولت بیشتری دانش کدگذاری شده را جهت بازیابی و به روز رسانی استفاده کرد.

اندازه گیری دانش: اندازه گیری دانش، برای ارزیابی ذخیره و میزان بهره وری دانش سازمان در سیستم مدیریت دانش گنجانده شده است. در این مرحله دانش موجود در سازمان از نظر این که به اهداف مورد نظر دست یافته باشد، مورد ارزیابی قرار می گیرد (دارمی، ۱۳۸۶، ۷۶).

۲-۳-۸ مدل نیومن در مدیریت دانش

نیومن در سال ۱۹۹۹ مدل عمومی دانش را ارائه کرده است که در این مدل، دانش در چهار زمینه شامل خلق و اکتساب دانش، تسهیم دانش، سازماندهی و ذخیره سازی دانش، و کاربرد دانش بررسی می شود. اگرچه مدل های متعددی در زمینه مدیریت دانش از سوی اندیشمندان ارائه شده است، مدل نیومن می تواند حداقل قابل قبولی از اشتراک مؤلفه های مدیریت دانش را در میان سایر مدل ها شامل گردد (اکبرپور شیرازی و کاظمی صفت ۱۳۸۶، ۸۲)، لذا محقق آن را به عنوان مدل منتخب مدیریت دانش در این پژوهش به کار برده است. مؤلفه های مدیریت دانش در مدل نیومن عبارتند از:

۲-۳-۸-۱ خلق و اکتساب دانش

اکتساب دانش، فرآیند کسب دانش جدید چه از داخل سازمان و چه خارج از آن است. تا حدودی، خلق دانش در درون سازمان می باشد، در حالی که افزایش دانش از منابع خارج از سازمان است. اکتساب دانش فرآیندی اجتماعی است که میان افراد رخ می دهد، پس نقش سازمان فراهم کردن زمینه ها و موقعیت های مناسب برای اکتساب دانش بر اساس اهداف سازمانی می باشد و مهم ترین فعالیت مدیریت، یکپارچه سازی و ترکیب مجدد آن ها بر اساس تغییرات محیطی است (گودرزی و دیگران ۱۳۸۸، ۹۳).

ایجاد دانش به توانایی سازمان در جهت ایجاد ایده ها و راه حل های جدید و سودمند اشاره دارد. سازمان از طریق مجموعه های مختلفی از تعاملات و به وسیله تجدید ساختار و ترکیب مجدد دانش پیش زمینه ای و پس زمینه ای می تواند مفاهیم و واقعیت های جدیدی را خلق نماید. ایجاد دانش فرآیند نوپایی است که در آن انگیزش، الهام، تجربه و شانس ناب نقش مهمی را ایفا می کنند. معیار سنجش دانش نو، نقش مؤثر آن در حل مسائل به صورت اثربخش و کارا یا منتهی شدن آن به نوآوری هایی در بازار است. با این حال، توصیه نمی شود که سازمان ها تحت هر شرایطی، دانش جدید را از نو ایجاد نمایند. روش های مختلفی وجود دارد که می توان آن ها را در ترکیب با روش های آغازین دنبال نمود. در برخی موارد یک سازمان می تواند با تکیه بر قابلیت های خود و محدود نمودن کاستی های خود قابلیت خود را بهبود ببخشد (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶، ۸۹).

۲-۳-۸-۲ تسهیم دانش

تسهیم دانش و تجربه به مثابه اساسی ترین کارکرد مدیریت دانش است (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶، ۹۳). هدف تسهیم دانش می تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب های مختلف دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن

باشد. به منظور ایجاد یک فرآیند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند. تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که وجود کارکنانی که تمایل به تسهیم دانش و تجربه دارند موجب می‌شود این فرآیند به طور خودکار آغاز شده و گسترش یابد. در فرآیند تسهیم دانش، چهار نوع دانش نقش محوری دارند که عبارت است از دانش حرفه‌ای، دانش هماهنگ کننده، دانش مبتنی بر هدف و دانش فنی. افراد اطلاعاتشان را به اشتراک می‌گذارند زیرا آن‌ها می‌خواهند و دوست دارند که تجربه‌شان به وسیله دیگران به کار رود و نیز دوست دارند که به واسطه درجه‌شان مورد احترام قرار گیرند. اما برای اینکه متقاعد شوند که به اشتراک گذاری دانش امری ضروری است به دلایل روشن و قانع کننده‌ای نیاز دارند (اکبری‌پور شیرازی و کاظمی صفت ۱۳۸۶، ۱۰۲).

۲-۳-۸-۳ سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش

هدف از سازماندهی و ذخیره دانش، قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از آن می‌باشد و شامل فرآیندهایی نظیر مستندسازی، تدوین، برون‌سازی، ترجمه، طبقه‌بندی و به روز رسانی دانش است. محل ذخیره دانش می‌تواند فرهنگ سازمانی، ذهن افراد و یا تکنولوژی سازمانی باشد. جهت ذخیره‌سازی و سازماندهی دانش، سازمان‌ها نیازمند دارا بودن انبار دانش می‌باشند. در صورت عدم وجود انباری جهت نگهداری و ذخیره دانش، خطر از دست دادن آن، با ترک کارکنان وجود دارد و نیز در گذر زمان از حافظه افراد پاک می‌شود. به منظور ذخیره سازی دانش آشکار می‌توان از IT بهره گرفت. ضبط تجربیات ارزشمند به صورت الکترونیکی (مستندات، پایگاه داده، صفحات وب و سیستم های دانش بنیان) می‌تواند از تکرار اشتباهات جلوگیری نماید و به کارگیری مجدد تجربیات مفید را باعث شده و در عین حال هزینه‌ها را کاهش دهد. دانش اثربخش نخواهد بود مگر این که کدگذاری و ذخیره شود به گونه‌ای که معنا و مفهوم خاصی رابه افراد و سازمان‌ها منتقل کند. بسیاری از شرکت‌ها به وسیله حجم وسیعی از داده‌ها غرق می‌شوند. سازمان‌ها باید اطلاعات مفید را از طریق ارزیابی ارزش آن‌ها شناسایی کرده و سپس بر مبنای نیازهای یادگیری عملیات سازمانی کدگذاری نمایند. دانش ذخیره شده باید در سراسر مرزهای وظیفه، به آسانی قابل دستیابی باشد. دانش نه تنها باید بر اساس طبقه بندی‌های موضوعی بلکه مطابق نیازهای یادگیری کارکنان و اهداف سازمانی برای بهبود مستمر و تخصص کاربر نیز ذخیره شود (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶، ۱۰۷).

۲-۳-۸-۴ کاربرد دانش

کاربرد یا اعمال قدرت دانش آخرین فرآیند مدیریت دانش است. اما از دیدگاه اکثر پژوهشگران از جمله فیفر و سوتن، مهمترین فرآیند هم می‌باشد. آن‌ها بیان می‌کنند مهمترین مزیت رقابتی متعلق به سازمان‌هایی که بهترین دارایی دانش را دارند نیست؛ بلکه متعلق به سازمان‌هایی است که به بهترین صورت از دانش خود در

عمل استفاده می‌کند. اگر دانش تبدیل به عمل نشود، فعالیت‌ها و فرآیندهای مدیریت دانش عقیم و بی‌ثمر است. در رویکرد دانش محور، عمل بر اساس دانش مورد توجه و تأکید است. این روزها، بیش از پیش، اقداماتی که منجر به پیروزی یا شکست در یک سازمان شده‌اند اساساً بر پایه استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها بوده‌است. تقریباً فعالیت هر سازمانی شدیداً به دانش کسب شده، تصمیم‌های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد، به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان عجین شده، بستگی دارد. با نگاهی فراتر از تحولات جاری فناوری اطلاعات در راستای مدیریت دانش، کاربرد دانش مرتبط است با ایجاد فرهنگ استفاده از منابع ارزشمند فکری و اطلاعاتی. در این وهله کاربرد دانش بهتر است به عنوان یک نظریه انسان‌شناسانه مطرح شود تا به عنوان یک نظریه تکنولوژیکی و ساختاری. علائم کلیدی کاربرد دانش شامل فرهنگ اشتراک دانش، قدردانی مدیران از دانش کارکنان، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده‌ها، جریان اطلاعات عملیاتی، مطالعه آخرین ایده‌ها توسط مدیران، یادگیری و شکوفایی کارکنان و درک کامل مدیران از مهارت‌ها می‌باشد. به طور کلی کاربرد دانش، به اشتراک گذاشتن اطلاعات، دانش و فرزاندگی را شامل می‌شود (کاظمی ۱۳۷۵، ۹۷).

کاربرد دانش باعث می‌شود شکاف بین دانستن با عمل کردن از بین برود و حلقه مهم بازخورد یادگیری با انجام دادن و کاربرد به وجود آید. چرخه کاربرد و یادگیری شکاف بین مالکیت دانش، تئوری و عمل براساس آن را از بین می‌برد. در این راستا عقایدی به طور شجاعانه بیان می‌شوند. دانش هرچه بیشتر استفاده شود با ارزشتر می‌شود و یک چرخه تقویت‌کننده ایجاد می‌کند. اگر سازمانی بتواند محدوده‌هایی که دانش او هدایت‌کننده رقابت است را شناسایی کند و اگر بتواند آن دانش یگانه را به شکلی سودمند در بازار به کار گیرد، می‌تواند مزیت رقابتی پایدار قدرتمندی به دست آورد.

دانش بر اساس کاربرد به سه دسته تقسیم می‌شود:

دانش چگونگی: (know how) از طریق فرآیند یادگیری و از طریق انجام کار ایجاد می‌شود. دانش نحوه طراحی و ساخت کاربرد سیستم‌های تکنولوژیکی، در طول زمان انباشته می‌شود.

دانش چرایی: (know why) بوسیله فرآیند یادگیری از طریق مطالعه ایجاد می‌شود و معرف اصول حاکم بر پدیده‌هاست و بصورت گزارش‌های علمی مستند شده و یا به شکل سمینار و مقالات علمی منتشر می‌شود.

دانش چیستی: (know what) از طریق فرآیند یادگیری از طریق کاربرد حاصل می‌شود و از طریق تبادل میان مشتریان و فروشندگان اتفاق می‌افتد و توجه به خواسته‌های مشتریان اصل اساسی است (انصاری محمدحسین ۱۳۸۹، ۴۹).

۲-۳-۹ ابزارهای مدیریت دانش

ابزارها بر اساس فعالیت‌های مدیریت دانش به گروه‌های زیر تقسیم می‌شوند:
ابزار سازماندهی دانش، ابزار اخذ دانش، ابزار ارزیابی دانش، ابزار تسهیم دانش، ابزار ذخیره‌سازی و ارائه دانش.

۲-۳-۹-۱ ابزار سازماندهی دانش

ابتدا باید دانش جمع‌آوری و سپس برای گروه‌بندی، شاخص‌گذاری یا طبقه‌بندی آماده گردد (ابوترابی، ۱۳۷۸، ۲۹).

۲-۳-۹-۲ ابزار اخذ دانش

ابزار اخذ دانش عبارتند از:

ابزارهای نگاشت شناختی: کاربرد اصلی ابزارهای نگاشت دانش فعلاً در حوضه دانش استراتژیک است که با استفاده از نقشه‌های علمی صورت می‌گیرد. نقشه‌های علمی، نقشه‌های شناختی هستند که روابط چندگانه بین موجودیت‌ها را با اتصالات علمی نشان می‌دهند.

- ابزارهای بازیابی اطلاعات: هدف اصلی این ابزار، بازیابی دانش مورد استفاده کاربر می‌باشد
- موتورهای جستجو
- فناوری عامل: عامل‌ها در زمینه مدیریت فرآیندهای تجاری می‌توانند برسر قیمت، زمان و کیفیت خدمات با مذاکره با عامل‌های سایر بخش‌ها و سازمان‌ها پردازد. در سازمان‌های بزرگ عامل‌ها می‌توانند اطلاعات کارکردهای حیاتی سازمان را به طور اتوماتیک به هنگام سازند.
- خلاصه سازی با پردازش متون، جهت شناسایی جملات کلیدی
- فیلتر، دسته بندی، خلاصه سازی، ارائه اخبار مربوط به کاربران
- شخصی سازی (ابوترابی، ۱۳۷۸، ۳۳).

۲-۳-۹-۳ ابزار ارزیابی دانش

استنتاج مبتنی بر سوابق^۱: استنتاج مبتنی بر سوابق، تکنیک جمع‌آوری و ذخیره‌سازی مسائل گذشته، راه‌حل‌های آن‌ها و استنتاج مربوط در سیستم‌های بازیابی است.
پردازش تحلیلی برخط^۲: (OLAP) ابزاری چند بعدی برای تحلیل و پردازش داده‌ها از ابزار مختلف ارائه می‌دهد.

۱ - Case- Based Reasoning

۲ - Online Analytical Processing

کشف دانش در پایگاه‌های اطلاعاتی (داده کاوی): هدف این فرآیند، تولید دانش از داده‌های ساختارمند است که از الگوریتم‌های ساده و دقیق مدل سازی روابط یا الگوهای غیرتصادفی است. یادگیری ماشین: به عنوان ابزاری حیاتی جهت کشف دانش در پایگاه‌های اطلاعاتی شناخته شده است که دلیل آن توانایی در تمرکز بر مسائل پیچیده، فاقد تعریف مناسب و روش‌های جستجو است (ابوترابی ۱۳۷۸، ۴۲).

۲-۳-۹-۴ ابزار تسهیم دانش

اینترنت، اینترنت و اکسترانت: اینترنت شبکه‌ای است که منحصراً برای محیط داخلی سازمان طراحی شده است اما مبتنی بر فناوری اینترنت است. اینترنت می‌تواند سیستم پست الکترونیکی، دسترسی از راه دور، ابزار همکاری گروهی، سیستم تسهیم نرم افزارهای کاربردی و شبکه ارتباطی سازمانی را شامل شود.

- کنفرانس متنی

- ابزارهای گروه افزار

- ویدئو کنفرانس

- راهنمای تخصص سازمانی

- آموزش الکترونیک: اصطلاح آموزشی مبتنی بر خط، مبتنی بر کامپیوتر و مبتنی بر وب است.

۲-۳-۹-۵ ابزار ذخیره سازی و ارائه دانش

انبار داده‌ها: محلی برای ذخیره سازی مستمر داده‌ها است که برای انواع ابزارهای تحلیلی استفاده می‌شود که دارای ویژگی موضوع گرایی، همگنی، تغییر زمانی و غیر فرار بودن است.

تجسم: فناوری نوپهوری است که امکان درک پیچیدگی اطلاعات را با استفاده از گرافیک غنی کامپیوتری به کاربران می‌دهد (ابوترابی ۱۳۷۸، ۴۵).

گام‌های اصلی اجرای مدیریت دانش

به طور کلی شانزده مرحله / فعالیت بالقوه برای معرفی و پیاده سازی مدیریت دانش وجود دارد که باید با توجه به شرایط سازمان دنبال شود. این فعالیت‌ها عبارتند از:

۱. به دست آوردن پذیرش مدیریت

۲. ترسیم چشم انداز دانش

۳. برنامه ریزی استراتژی دانش

۴. ایجاد و تعریف گزینه‌ها و ابتکارات بالقوه وابسته به دانش

۵. توصیف انتظارات از سود برای ابتکارات مدیریت دانش

۶. تنظیم اولویت‌های مدیریت دانش

۸. تعیین نیازهای کلیدی دانش

۹. به دست آوردن دانش کلیدی
۱۰. ایجاد برنامه‌های جامع انتقال دانش
۱۱. انتقال، توزیع و بکارگیری دارایی‌های دانش
۱۲. ایجاد و به روز درآوردن زیرساخت مدیریت دانش
۱۳. اداره دارایی‌های دانش
۱۴. ایجاد برنامه‌های تشویقی
۱۵. هماهنگ ساختن فعالیت‌ها و عملکردهای مدیریت دانش در سراسر سازمان
۱۶. تسهیل مدیریت متمرکز بر دانش
۱۷. نظارت بر مدیریت دانش (ابوترابی ۱۳۷۸، ۵۴).

بعلاوه شناخت موانع و یافتن عللی که باعث جلوگیری از استفاده از دانش فردی و جمعی در سازمان می‌شوند، در پیاده‌سازی و استقرار مدیریت دانش دارای اهمیت ویژه‌ای است. نتایج نشان می‌دهد که این مشکلات عمدتاً مربوط به فاکتورهای نرم (انسانی - اجتماعی) است و کمتر به مشکلات تکنولوژی مربوط می‌شوند. نحوه توزیع این موارد با توجه به مدیریت دانش در رابطه با انسان ۵۰ درصد، ساختار ۲۵ درصد و فناوری ۲۵ درصد است. این اعداد تأکید دیگری بر نقش کلیدی منابع انسانی در مدیریت دانش دارند، از این رو، باید به مقوله انسان در اجرای موفق مدیریت توجه ویژه‌ای داشت (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶، ۹۸).

۲-۴- هوش سازمانی

دومین متغیری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته هوش سازمانی می‌باشد. ایده و مفهوم هوش سازمانی مهم است چرا که پارادایم‌های جزئی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را در بر می‌گیرد. تمرکز اصلی هوش سازمانی بر دانش می‌باشد. تعریف از یک نقش آفرین، یک فرد یا جمعی که سازمانی باهوش را تشکیل می‌دهند عبارت است از: هوش به طور شدیدی مرتبط با توانایی یک شخص یا مجموعه‌ای از اشخاص در تمیز دادن مشخصات دانش فرهنگی، و در تشخیص، ارتباط دادن، دست کاری کردن و کاربرد مؤثر و کارآمد آن دانش‌ها در تنوع محیط پدیداری می‌باشد (یالس ۲۰۰۵، ۵۱). هوش سازمانی درحقیقت قابلیت یک سازمان در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه‌ی ایجاد دانش است (مک مستر ۱۹۹۷، ۳۰). هلال و همکاران هوش سازمانی را تابعی از پنج زیر سیستم شناختی می‌دانند: ساختار سازمان، فرهنگ، روابط ذی‌نفعان، مدیریت دانش و فرآیندهای استراتژیک (لی بویتز ۲۰۰۲، ۶۸).

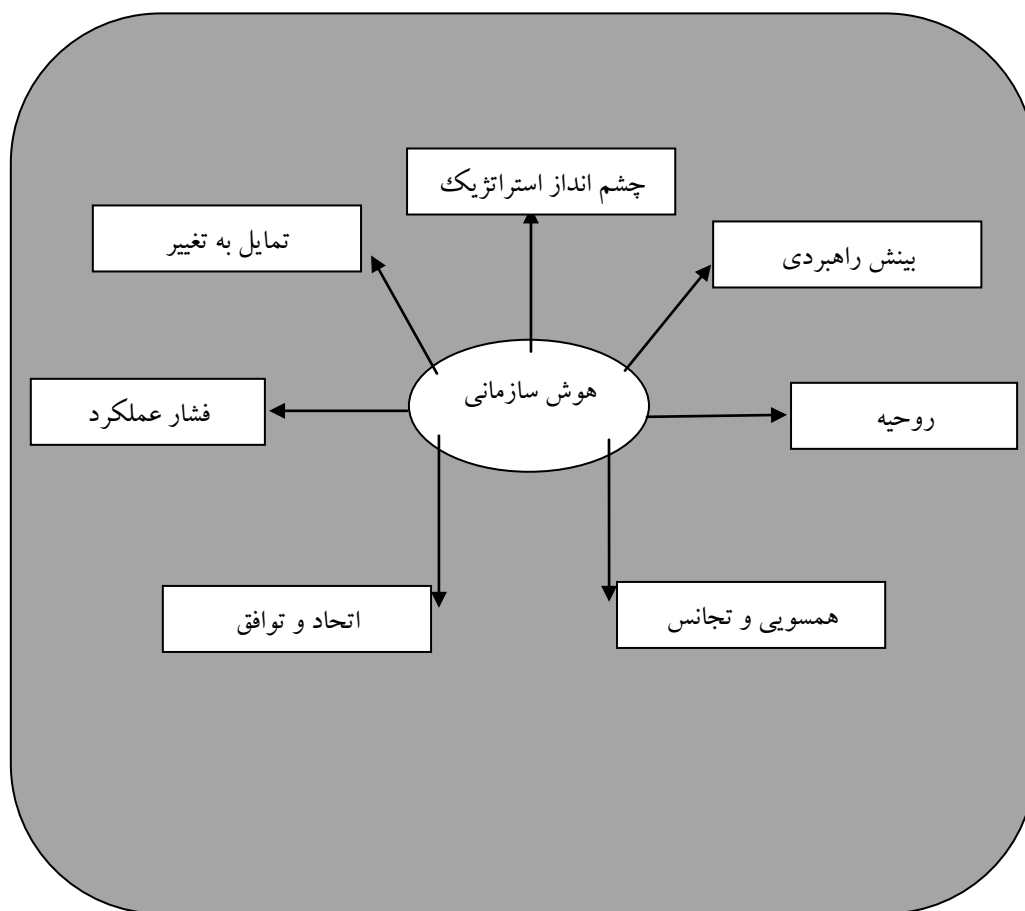
۲-۴-۱ تعاریف هوش سازمانی

هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان مدیریت و قرن ۲۱ می‌باشد. کارل آلبرخت این مفهوم را در سال ۲۰۰۲ در کتاب «قدرت اذهان در کار» بیان نموده است. آلبرخت هوش سازمانی را به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند. براساس قانون آلبرخت تحت عنوان حماقت گروهی می‌توان این‌گونه بیان کرد که سازمان‌ها علاوه بر تهدید رقبا و محیط پیرامونی‌شان، خود نیز در جهت آسیب به خود پیش می‌روند (نسبی ۱۳۸۷، ۷۹). کارل آلبرخت جهت موفقیت در کسب و کار به داشتن سه عامل انسان هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان هوشمند اشاره می‌نماید (ابزری ۱۳۸۵، ۴۰). در رابطه با هوش سازمانی تعاریف مختلفی از سوی صاحب‌نظران متعدد مطرح گردیده است که در زیر به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود:

۱. گلین معتقد است هوش سازمانی حاصل اجتماع و تعامل هوش تک تک اعضای سازمان است. هوش سازمانی فرآیندی اجتماعی است که تئوری‌های آن بر اساس تئوری‌های هوش انسانی طرح‌ریزی شده است (گلین ۱۹۹۶، ۲۱).
۲. مک مستر در سال ۱۹۹۶ هوش سازمانی را اینگونه تعریف می‌کند؛ هوش سازمانی، توانایی یک سازمان در جمع‌آوری اطلاعات، داشتن نوآوری، تولید دانش و فعالیت بر اساس دانش سبک شده است (مک مستر ۱۹۹۶، ۸۷).
۳. هلل هوش سازمانی را توانایی سازمان در ایجاد و بهره‌گیری از دانش مطلوب در تطابق با شرایط محیطی می‌داند. به عقیده او هوش سازمانی ظرفیت سازمان در جهت خلق دانش و بکارگیری راهبردهای آن به منظور هماهنگی و تطابق با محیط اطراف است. هلل اضافه می‌کند که مجموعه توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان همان هوش سازمانی است (هلل ۲۰۰۶، ۶۹).
۴. سیمیچ هوش سازمانی را اینگونه تعریف می‌کند: توانایی فکری سازمان جهت حل مسائل سازمانی. در این جا توجه روی انسجام توانایی‌های تکنیکی و توانایی‌های انسانی جهت حل مسائل و مشکلات می‌باشد. صراحتاً هوش سازمانی در برگیرنده کلیات اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی می‌باشد (سیمیچ ۲۰۰۵، ۹۱).
۵. تی ماتسودا ژاپنی یکی از پدیدآورندگان نظریه هوش سازمانی، هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. از نظر ماتسودا هوش سازمانی، بطور کلی مجموعه‌ای توانایی‌های ذهنی یک سازمان تعریف می‌شود. (تی ماتسودا ۱۹۹۳، ۲۸).

۲-۴-۲ مؤلفه‌های هوش سازمانی

کارل آلبرشت (۲۰۰۲، ۳۷) هوش سازمانی را شامل ۷ مؤلفه می‌داند که آن‌ها را بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، هم‌سویی و تجانس، فشار عملکردی، به کارگیری دانش و روحیه نامیده و در شکل ۴-۲ نشان داده شده است.



شکل ۴-۲: مؤلفه‌های هوش سازمانی

۱-۲-۴-۲ بینش راهبردی

چشم انداز استراتژیک: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود. علایم کلیدی چشم انداز استراتژیک شامل داشتن گفتمان استراتژیک در سازمان، بررسی محیط کسب و کار، بازبینی استراتژیک سالانه، داشتن پیشنهاد ارزشمند در قبال بازار، بیانیه هدایت، کاربرد بیانیه مأموریت و ارتقاء مدیران آینده می‌باشد. در یک کلام چشم انداز استراتژیک در پی آن است که بگوید می‌دانیم به کجا می‌رویم (آلبرخت ۲۰۰۳، ۷۰).

۲-۲-۴-۲ سرنوشت مشترک

زمانی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند و هدف مشترکی دارند و می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست آن‌ها می‌توانند به طور هم‌افزایی برای رسیدن به چشم‌انداز عمل نمایند. این حس که همگی ما سوار یک قایقیم یک احساس قوی همبستگی یا به اصطلاح حس یک روح در چند بدن بودن را در آنها به وجود می‌آورد. علائم کلیدی سرنوشت مشترک شامل داشتن برنامه‌ها و نتایج مشترک در بین کارکنان، فهم همگانی ایده کسب و کار، کمک و تشریک مساعی آن‌ها به یکدیگر، وجود احساس تعلق کارکنان به سازمان، احساس مشارکت در کارکنان، اعتقاد کارکنان به موفقیت و ارتباط با دوام کارکنان با سازمان می‌باشد (آلبرخت ۲۰۰۳، ۷۲).

۲-۲-۴-۳ تغییر گرایی

برخی فرهنگ‌های سازمانی توسط تیم‌های اجرایی پایه‌گذار خودشان هدایت می‌شوند، تغییر نشان‌دهنده چالش، کسب تجارت جدید و مهیج است و به عبارت دیگر شانس است برای شروع کار و فعالیت جدید. افراد در چنین محیط‌هایی نیاز به بازآفرینی مدل و الگوی کسب و کار به عنوان یک چالش مهیج و مطلوب که فرصتی برای یادگیری روش‌های جدید کامیابی است را به خوبی احساس می‌نمایند. میل به تغییر و تحول نیازمند این نکته است که با همه تغییراتی که برای تحقق چشم‌انداز استراتژیک لازم است سازگار باشد. علائم کلیدی میل به تغییر شامل بهبود مستمر فرآیندها، حمایت از نوآوری، حمایت از بهبود انجام کار، اجازه پرسیدن، حداقل بوروکراسی، پذیرش اشتباهات توسط مدیران و ایجاد فضای تغییر می‌باشد. میل به تغییر، داشتن توانایی مواجهه با چالش‌های غیره منتظره می‌باشد (آلبرخت ۲۰۰۳، ۷۳).

۲-۲-۴-۴ روحیه سازمانی

منظور از روحیه، داشتن روحیه و انرژی لازم به منظور موفق شدن می‌باشد در یک سازمان با روحیه پائین، کارکنان به میزان اصولی و منطقی به شغل و وظیفه شان عمل می‌نمایند. به عنوان مثال، تمایل کارکنان در توزیع چیزی بیش از حد انتظار، و این به خاطر این است که آن‌ها موفقیت خود را در گروه موفقیت سازمان تشخیص داده‌اند و همچنین به خاطر این است که می‌خواهند آن اقدام با موفقیت به اتمام برسد. علائم کلیدی روحیه شامل کیفیت زندگی کاری، سهم مدیریت در روحیه کارکنان، احساس افتخار در سازمان، تلاش فوق‌العاده کارکنان، فرصت‌های شغلی، نگرش مدیران به شغل و الگوی تعهد مدیران می‌باشد.

۲-۲-۴-۵ اتحاد و توافق

بطور کلی اتحاد و توافق به معنای کمک قوانین و ابزارهای سازمان به موفق شدن می‌باشد. بدون یک سلسله قوانین جهت اجرا در حیطه آن، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد.

افراد و گروه‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازماندهی نمایند، مسئولیت‌ها و مشاغل را تقسیم نمایند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط وضع نمایند. هر ساختار سازمانی که متصور شود، تنگناها و محدودیت‌هایی را که به هر حال جهت همکاری وضع شده‌اند تحمیل خواهد نمود. در یک سازمان هوشمند، نظامها- در یک تعریف کلی- دست به دست هم داده‌اند تا این که افراد را قادر به انجام مأموریت سازنده علائم کلیدی واتحاد و توافق، شامل ساختار مناسب، حمایت سیاست‌ها از رسالت، تسهیل فرآیندهای کسب و کار، بهبود سیستم‌های اطلاعاتی، ارتباط سیستم‌های اطلاعاتی و خلق ارزش برای مشتری، انتقال مسئولیت تا پائین‌ترین سطح سازمان و هم راستایی مأموریت‌های بخشی می‌باشد.

۲-۴-۲-۶ عملکرد سازمانی

در یک سازمان هوشمند، هر کس وظایف کاری خود را به درستی انجام می‌دهد، چرا که به معنای بودن هدف‌هایشان باور و اعتقاد دارند و به صورت منطقی بین انتظارات فردی و سازمانی تعادل ایجاد شده است.

۲-۴-۲-۷ فناوری اطلاعات و ارتباطات

شبکه‌های فنی و رسمی هستند که اطلاعات مختلف را در سازمان انتقال می‌دهند و امکان دسترسی به اطلاعات لازم را فراهم می‌سازند. سیستم‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات معمولاً با پردازشگران قدرتمند و حمایت و پشتیبانی طراحان موجب توسعه هوش سازمانی می‌شوند.

۲-۴-۲-۳ دیدگاه‌های هوش سازمانی

۲-۴-۲-۱ هوش سازمانی از دیدگاه ماتسودا

تی ماتسودا هوش سازمانی را مجموع توانایی‌های ذهنی یک سازمان می‌داند که ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی است و دارای دو جزء است: هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند، که تجزیه و تحلیل نظری یک سازمان را با مجموعه‌ای از فرآیندهای فرعی فراهم می‌سازد و دارای ویژگی‌های تعامل، اجماع، همکاری یا تشریک مساعی است و هوش سازمانی به عنوان یک محصول، که خط‌مشی ترکیبی و طرح و راهنمایی‌هایی برای طراحی سیستم اطلاعاتی برای سازمان ارائه می‌کند. البته این دو جزء از یکدیگر جدا نیستند و به عنوان دو عامل وابسته به یکدیگر در سازمان عمل می‌کنند (حیاتی ۱۳۸۵، ۵۲).

۲-۴-۲-۲ هوش سازمانی از دیدگاه ویلیام هلال

از نظر ویلیام هلال (۱۹۹۸) هوش سازمانی یعنی: ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده از آن برای وفق یافتن با محیط یا بازار از لحاظ استراتژیک. هوش سازمانی شبیه به IQ است، اما در یک سطح سازمانی

شکل گرفته است، که آن را OIQ^۱ می‌نامیم و مانند IQ قابل اندازه‌گیری است. اگر سازمان‌ها رهبران خوبی همراه با استراتژی‌های زیرکانه و محیط مطلوب نداشته باشند، مانند انسان‌ها ممکن است از هوششان برای موفقیت استفاده نکنند و در زمانی که نظریه‌هایی همچون یادگیری سازمانی و دارایی‌های ناملموس مورد استفاده قرار می‌گیرند، ممکن است چگونگی اجرا و ارزیابی این روش‌ها، چگونگی ارتباط آنها با عملکرد و نحوه توسعه آنها، به سختی درک شود. هلال و همکارانش هوش سازمانی را تابعی از پنج زیر سیستم شناختی می‌دانند که عبارت‌اند از: ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذی‌نفعان، مدیریت دانش و فرآیندهای استراتژیک (لیبویتر ۲۰۰۰، ۱۹).

۲-۳-۴-۳ هوش سازمانی از دیدگاه مک‌مستر

از دیدگاه مک‌مستر هوش سازمانی قابلیت یک سازمان است به عنوان یک کل، در افزایش اطلاعات، نوآوری دانش عمومی و عمل مؤثر برپایه ایجاد دانش تعریف می‌شود. وی لانه مورچه‌ها را از لحاظ وجود هوش بررسی می‌کند و بیان می‌دارد که لانه مورچه‌ها بی‌نهایت قابل انعطاف و قابل تعدیل است. حساسیت‌ها و ادراکات این هوش، حساسیت ایجاد می‌کند و بازخورد می‌گیرد. این کار برای یافتن غذا و حفظ لانه و بقای گونه‌ها ادامه می‌یابد. بعضی‌ها به طور باور نکردنی خانه‌هایی سیستماتیک و کاملی می‌سازند. دانش، هوش و ظرفیت و قابلیت انجام این کار کجاست؟ این نه در ملکه هاست، نه قوانین و نه مراکز منبع و انبار. پس، انتظار داریم مورچه‌هایی بیاییم که واقعا هوشمند و زیرکند! هوش و دانش ارتباط، لانه را ساخته است. هوش سازمانی منبعی است از آینده که برای دستیابی به آن نیاز داریم تا متفاوت فکر کنیم، متفاوت مدیریت کنیم، و متفاوت سازماندهی کنیم.

۲-۳-۴-۲ هوش سازمانی از دیدگاه کارل آلبرخت

وقتی افراد باهوش در یک سازمان استخدام می‌شوند، تمایل به بی‌علاقگی دسته جمعی یا حماقت گروهی^۲ پیدا می‌کنند. عموماً سازمان‌ها بیش از آن‌که از رقبایشان آسیب می‌بینند، خودشان به خود آسیب می‌زنند. کم‌مهارتی در اجرا، جنگ‌های اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، اختلال سازماندهی، قوانین و رویه‌های بی‌معنی و... موانعی برای جلوگیری از یک کسب و کار موفق و به‌کارگیری همه نیروی مغزی است که سازمان برای آن پول می‌پردازد. ممکن است انساها خیلی باهوش و توانا برای انجام کارهای بزرگ باشند، اما این نیروی جمعی مغزی آنهاست که باعث انجام فعالیت‌های بزرگ می‌شود. هوش سازمانی عبارت است از ظرفیت یک بنگاه برای به‌کارگیری همه نیروی مغزی‌اش و تمرکز آن نیروی مغزی بر انجام مأموریتش. از نظر ریاضی، هوش سازمانی عبارت است از:

۱- Organizational Intellgenece Quotient

۲ - Collective Stupidity

سینتروپی + آنتروپی - مجموع IQ - هوش خالص

در این فرمول، سینتروپی عبارت است از افزایش نیروهای مغزی افراد در اثر هم افزایی. برای عملیاتی کردن این ایده:

۱. ابتدا مدیران باید از خود سؤال کنند که چگونه می توانیم هوشمندانه تر عمل کنیم؟
۲. گام بعدی این است که به افراد اجازه دهیم فکر کنند. شنیدن و توجه به ایده های کارکنان باعث به دست آوردن دانشی بیشتر از آنچه استخدام کرده ایم، می شود.
۳. گام سوم، یک حمله سیستماتیک، پیوسته و بی پایان به علل حماقت جمععی است. باهوش ترین سازمان ها باور دارند که: «هیچ وقت خوب، به اندازه کافی خوب نیست» (آلبرخت ۲۰۰۳، ۷۸).

۲-۴-۳-۵ دیدگاه معرفت شناختی

برخی دانشمندان هوش سازمانی را از دیدگاه معرفت شناختی بررسی کرده اند. دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی - اجتماعی سه مقوله ی هوش سازمانی اند و هدف کلی، این است که بدانیم، چگونه آمیزش مکاتب مختلف اندیشه می تواند درک جامعی از هوش سازمانی در مدیریت و ادبیات سازمانی ارائه دهد. هوش سازمانی فرآیندی اجتماعی است که نظریه های زیربنایی آن بر مبنای نظریه های هوش فردی محض بوده که تاکنون نادیده انگاشته شده اند. کاربرد هوش فردی به نوبه ی خود نتوانسته است، ماهیت اجتماعی هوش سازمانی را مشخص کند (آکگان ۲۰۰۷، ۶۰).

۲-۴-۴ چهار توانمندساز کلیدی هوش سازمانی

داشتن یک مدل برای تعریف و ارزیابی جایگاه هوش سازمانی در یک سازمان، می تواند خیلی مفید باشد. ولی سؤال های اصلی که هر مجری باید با آن مواجه شود عبارتند از: ما چگونه می توانیم سطح هوش جمعی را در کارمان افزایش دهیم؟

چگونه ممکن است که سطح آنتروپی را کاهش و سطح سینتروپی را افزایش داد؟ استراتژی ها و اقدامات خاص برای باهوش شدن جمعی چیست؟ ما حداقل می توانیم چهار استراتژی اولیه را که می تواند سازمان را با هوش تر کند و در پیشرفت برای رسیدن به هدف و تعدیل کردن تغییرات مورد نیاز محیطی توانا تر کند، تعریف کنیم. این چهار عامل کلیدی می تواند حرکت پایدار سازمان را به سمت سطوح بالاتر هوشمندی جمعی هدایت کند.

۲-۴-۴-۱ رهبران فکری^۱

در هر سازمانی تعدادی از افراد هستند که می‌توانند فرآتر از نقش و قوانین تعریف شده توسط ساختار سازمانی فکر کنند. وسعت دید آنها، مهارت‌های ادراکی و توانایی در تشخیص و تعیین متغیرهای کلیدی و اولویت بکارگیری آنها در شرایط مختلف معمولاً آنها را در هر کاری که مسئولیت آن را برعهده دارند کارآمد می‌کند. اکثر مدیران دوراندیش می‌دانند که این افراد چه کسانی هستند. آنها ممکن است در کارهای مدیریتی باشند یا در مسئولیت‌های دیگر، همانند متخصصان حرفه‌ای، یا مشاوران که برای ایجاد تغییر و بهبود سازمانی و ارتقاء هوش سازمانی آموزش دیده باشند.

۲-۴-۴-۲ انجمن‌های ذینفع^۲

انجمن‌های ذینفع می‌توانند عوامل خیلی مؤثری در تغییر، پیشرفت سازمانی و بهبود هوش سازمانی باشند. متأسفانه آنها می‌توانند خیلی شکننده نیز باشند. بسیاری از مروجان مدیریت دانش تلقی‌شان این است که انجمن‌های ذینفع به صورت خود به خود شکل می‌گیرند و پیشرفت می‌کنند. البته آنها اغلب خودبه‌خود شکل می‌گیرند. معمولاً نیز به همان سرعت هم از بین می‌روند. جلسات ادهوک^۳ گروه‌های بحث مجازی نمونه‌های از این انجمن‌ها هستند.

۲-۴-۴-۳ ادهوکراسی^۴

بعضی مواقع یک موضوع سازمانی که مشکل و سخت است نیازمند یک «گروه حل مسئله» یا ضربت است تا آن را حل کنند. بسیاری از سازمان‌ها از ادهوکراسی‌های تخصصی تیم‌های ناپایدار، گروه‌های عملیاتی، کمیته‌ها یا گروه‌های مشورتی استفاده می‌کنند تا یک مشکل خاص سازمانی را حل کنند. بکارگیری آنها در سازمان موجب ارتقاء هوش سازمانی می‌شود.

۲-۴-۴-۴ سکوی دانش^۵

امروزه هر سازمانی در اندازه مشخص یا پیچیده نیازمند یک سکو و زیربنای IT مشخص و در حال رشد مداوم است تا فرآیند گسترش دانش را حمایت کند. فناوری اطلاعات نه تنها یک ابزار بلکه یک ضرورت و یک عنصر حیاتی برای سازمان است که مدیران دانش لازم را از این طریق کسب نمایند.

۱ - Thought Leaders

۲ - Communities of Interest

۳ - Ad-hoc

۴ - Ad-hocracies

۵ - Knowledge Platform

۲-۴-۵ دلایل استفاده از هوش سازمانی در سازمان ها

- بهره‌وری و اثربخشی فرآیندها را در سازمان خود
- شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان
- روان‌سازی گردش اطلاعات مدیریتی در سازمان
- در اختیار گذاشتن اطلاعات مناسب در زمان و مکان مناسب
- تقویت فرآیند سود آوری سازمان و حذف هزینه‌های اضافی
- ایجاد مزیت رقابتی سازمان و آماده‌سازی سازمان برای مقابله با حوادث آینده
- توانمندسازی در تصمیم‌گیری برای جنبه‌های مختلف سازمان.

۲-۵-۵- پیشینه تحقیق

۲-۵-۱- تحقیقات انجام شده در داخل کشور

قلی زاده (۱۳۸۳، ۲۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با نظر به مؤلفه‌های اصلی نظریه نوناکا؛ اجتماعی- شدن، برون‌سازی، ترکیب و درون‌سازی، جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد را مورد بررسی قرار داده است، آنگاه به نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی در تحقق مدیریت دانش اثربخش پرداخته است. تحلیل داده‌ها نشان داده است که درون‌سازی در قلمرو مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد از بالاترین جایگاه برخوردار بوده است و بیشتر از آنکه تمایل به تشریح و تبادل دانش با یکدیگر وجود داشته باشد تمایل به درونی‌سازی دانش و رقابت با یکدیگر وجود دارد و سپس به ترتیب اجتماعی شدن، برون‌سازی و ترکیب در مراحل بعدی قرار گرفته‌اند و همچنین براساس نتایج به‌دست‌آمده، بین فرهنگ سازمانی و درون‌سازی و ترکیب رابطه معناداری وجود دارد.

جلالی و همکاران (۱۳۸۴، ۱۳) در تحقیق خود با عنوان "طراحی و به‌کارگیری نرم افزار سیستم جامع مدیریت دانش" که در وزارت راه و ترابری انجام شد نشان دادند که وجود فرهنگ دانش‌گرا و زیربنای انسانی مناسب (فرهنگ)، مهم‌ترین دلیل موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها است. ۵۰٪ از مشکلات پیاده‌سازی مدیریت دانش مربوط به فاکتور فرهنگ و نیروی انسانی بوده و مشکلات مرتبط به حوزه ساختاری و تکنولوژیکی هر کدام تنها ۲۵٪ نقش دارند.

عسگری (۱۳۸۴، ۳۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان "بررسی ارتباط عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش" به بررسی ارتباط بین سه عامل کلیدی "ساختار سازمانی"، "فرهنگ سازمانی" و "تکنولوژی" با استراتژی مدیریت دانش پرداخته است. "خلق دانش" و "انتقال دانش" به عنوان دو فعالیت اصلی و کلیدی مدیریت دانش در نظر گرفته شده‌اند، که

ارتباط آن‌ها با عوامل سازمانی مذکور مورد بررسی قرار می‌گیرد. تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین این عوامل سازمانی با مدیریت دانش وجود دارد. بنابراین برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز استراتژی مدیریت دانش باید به سازمان به عنوان یک کل نگاه کرد و همه این عوامل را مورد توجه قرار داده و وضعیت آن‌ها شناسایی و تحلیل شود.

کرمی (۱۳۸۴، ۳۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار سیستم مدیریت دانش در گروه خودروسازی بهمن" نشان داد که خود مختاری و دادن استقلال به افراد نقش مهمی در کسب و توسعه دانش دارد، حمایت مدیریت نقش مهمی در کسب دانسته‌های جدید دارد، افراد از عضویت در سازمان راضی‌اند، الگوهای ارتباطی ضعیف هستند، ساختار سازمانی نقش مهمی در ایجاد مدیریت دانش دارد، تصمیمات سازمان در سطوح بالای سازمان اخذ می‌شود، میزان انجام همکاری میان واحدها و گروه‌های مختلف سازمان نسبتاً خوب است، سیستم پاداش دهی مناسب نمی‌باشد، و انجام کارها به صورت تیمی و همکاری میان افراد در اجرای یک سیستم مؤثر در مدیریت دانش نقش مهمی دارد. تحقیقی با عنوان رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های هوش سازمانی توسط مهدی ستاری قهفرخی در سال ۸۵ در شرکت ذوب آهن اصفهان انجام شد. روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود. نمونه‌های تحقیق شامل ۱۷۲ نفر از کارکنان سطوح شغلی کارشناسی و کارشناسان ارشد بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه مدیریت دانش مارکوارت و پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت بود. نتایج پژوهش براساس تحلیل ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

حسینی (۱۳۸۵، ۱۵) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود در دانشگاه تربیت مدرس به "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه تربیت مدرس" پرداخته است. محقق، سازش با پدیده تعارض، حمایت مدیریت، تعلق سازمانی، خلاقیت فردی و سبک رهبری را به عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در نظر گرفته و برای هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فرضیه‌ای را در ارتباط با مدیریت دانش طرح کرده است. نتایج نشان داد وضعیت فرهنگ سازمانی موجود دانشگاه تربیت مدرس دارای ارزش‌های متوسط بوده و رفتار اعضا را تا حدود متوسطی شکل می‌دهد و تصمیمات سازمانی در حد متوسطی ناشی از مفروضه‌های این فرهنگ می‌باشد. وضعیت استقرار مدیریت دانش متوسط می‌باشد و به عبارت دیگر دانشگاه تربیت مدرس برای استقرار مدیریت دانش تا حدود متوسطی آمادگی داشته و نیز تا حدودی باید زیرساخت‌های لازم را فراهم آورد. بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه تربیت مدرس رابطه معناداری وجود دارد. فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت مدرس نقش اساسی در برقراری سازش با پدیده «مدیریت دانش در

این سازمان دارد. از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی، رابطه مؤلفه با استقرار مدیریت دانش در دانشگاه تربیت مدرس رابطه معناداری نداشت؛ اما بین سایر « تعارض با » حمایت مدیریت، تعلق سازمانی، خلاقیت فردی و سبک رهبری « مؤلفه های فرهنگ سازمانی یعنی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه تربیت مدرس رابطه معناداری وجود داشت.

ابطحی و همکاران (۱۳۸۶، ۲۰) با نگرش آسیب شناسانه بر پروژه های مدیریت دانش در سازمان، از محور تکنولوژی، محور فرهنگی، محور محتوایی، محور مدیریت پروژه با عنوان چهار محور آسیب این پروژه ها یاد کرده اند.

حسن زاده (۱۳۸۶، ۳۷) موانع زیر ساختی اعمال مدیریت دانش در ایران را در شش قالب موانع استراتژی سازمانی، تشکیلات سازمانی، منابع انسانی، تأمین مالی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و فرهنگ سازمانی بیان نموده است.

دارمی (۱۳۸۶، ۲۵) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان " بررسی عوامل مؤثر در موفقیت مدیریت دانش در سازمان های پروژه ای " ده عامل کلی شامل ۴۳ شاخص برای موفقیت پروژه های مدیریت دانش استخراج و در نهایت ۲۳ شاخص به تأیید رسید، مجموعه عوامل موفقیت شامل عوامل و شاخص های زیر می شود: حمایت مدیریت ارشد، اندازه گیری، فرهنگ، مدیریت منابع انسانی، زیرساخت سازمانی، زیرساخت فناوری اطلاعات، مدیریت استراتژیک، فرآیندها، انگیزش و آموزش. بر اساس نتایج، نشان داده شد که عوامل بالا اثر گذاری بالایی با مدیریت دانش داشته اند و کلیه فرضیه های تحقیق به اثبات رسیده است.

صفایی قادیکلایی و ولی پور (۱۳۸۶، ۱۷) در تحقیقی با عنوان " چالش های غالب در نسل آینده سیستم مدیریت دانش " تضعیف کننده ها و تقویت کننده های سیستم مدیریت دانش را در هفت چالش اساسی مورد بررسی قرار داده اند که عبارتند از: استراتژی تجارت و تکنولوژی، کنترل سازمانی، فرهنگ به اشتراک گذاری اطلاعات، عرضه دانش، ساختار سازمانی، کنترل مدیریتی و بازده اقتصادی. چالش اساسی در پرداختن مؤثر به تقابل بین بهره برداری دانش موجود و تولید دانش جدید است که طراحان نباید فقط به طراحی تکنولوژیکی بپردازند و بایستی با رویکردی جامع نسبت به سیستم سازمانی، طرح استراتژیک مربوط به پایداری را مدنظر قرار دهند.

ابوترابی (۱۳۸۷، ۲۹) در کار خود تحت عنوان " ارتباط ساختار سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی " به نتایج ذیل دست یافت:

❖ بین رسمیت با خلق و انتقال دانش ارتباط معناداری وجود دارد، به گونه ای که سطح بالای رسمیت با سطح پایین این دو مؤلفه همبسته است.

❖ بین تمرکز با خلق و انتقال دانش ارتباط معناداری وجود دارد که سطح بالای تمرکز با سطح پایین این دو مؤلفه همبسته است.

❖ بین پیچیدگی و خلق دانش ارتباط معناداری مشاهده نشد، اما بین این مؤلفه با انتقال دانش ارتباط معناداری وجود داشت که سطح بالای آن با سطح پایین انتقال دانش همبستگی داشت.

❖ بین خلق دانش با انتقال دانش ارتباط معناداری وجود داشت به طوری که سطح بالای آن دو با هم همبسته بودند.

مرادی (۱۳۸۷، ۴۰) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش در شرکت ره شهر" نشان داد که فرهنگ سازمانی از نوع گروهی در رابطه بین مدیریت دانش و رشد (از مؤلفه های اثربخشی سازمانی) اثر تعدیل‌کنندگی دارد. همچنین رابطه بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی مثبت ارزیابی شد. یافته‌ها این پیشنهاد را مطرح می‌کنند که فرهنگ گروهی ممکن است به شرکت کمک کند تا به بالاترین سطح کارآمدی و اثربخشی که منجر به دستیابی به اهداف مأموریت و حفظ موجودیت سازمان در بلندمدت می‌شود، نائل گردد. بعلاوه برنامه مدیریت دانش منجر به بهبود اثربخشی سازمانی گردیده است.

جمالزاده و همکاران (۱۳۸۸، ۵۳)، بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که ابعاد هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد، کاربرد دانش و فشار عملکرد) در هر دو گروه آزمودنی‌ها با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. متغیرهای سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه به ترتیب در هر دو گروه درصد بیشتری از واریانس متغیر یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند. همچنین نتایج مدل پیش‌بینی یادگیری سازمانی از طریق مؤلفه‌های هوش سازمانی نشان داد که میزان واریانس تبیین شده یادگیری سازمانی توسط متغیرهای سرنوشت مشترک، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد برابر ۰/۸۱ است. همچنین میزان واریانس تبیین شده سرنوشت مشترک توسط متغیرهایی و میزان واریانس تبیین شده روحیه توسط متغیرهایی مانند روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد برابر ۰/۶۱ است. و میزان واریانس تبیین شده کاربرد دانش توسط متغیرهایی مانند کاربرد دانش و فشار عملکرد برابر ۰/۵۰ است و در نهایت میزان واریانس تبیین شده کاربرد دانش توسط متغیر فشار عملکرد برابر ۰/۶۷ است.

خامدا (۱۳۸۸، ۵۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان "بررسی رابطه میان مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی با مدیریت دانش" که در مدیریت درمان تامین اجتماعی قزوین انجام گرفت، نشان داد در سازمان مورد مطالعه، مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی و مدیریت دانش در سطح نامطلوبی قرار دارد.

همچنین بررسی روابط متغیرها از طریق همبستگی پیرسون نشان می‌دهد میان مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی و کلیه مؤلفه‌های آن شامل تحلیل نیازهای آموزشی و آموزش توجیهی، توسعه مسیر شغلی کارکنان و ارتباطات، تخصیص منابع، پایش، ارزشیابی و بهبود با مدیریت دانش رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. رستگار (۱۳۸۸، ۴۹) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران" نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد، همچنین با استفاده از تحلیل چند متغیری داده‌ها، همبستگی چندگانه میان متغیرهای مستقل در جهت تبیین واریانس متغیر وابسته مدیریت دانش مشاهده گردید، و با محاسبه ضرایب استاندارد، سهم خالص هر یک از متغیرها در تبیین واریانس مدیریت دانش مشخص گردید و مؤلفه تعهد به مشارکت رابطه معنادار و سهم تقریباً کاملی در واریانس مدیریت دانش داشت، و رابطه دیگر مؤلفه‌ها یعنی مؤلفه‌های سازگاری، انطباق پذیری و مأموریت معنادار نبوده و درصد بسیار کمی از این واریانس را به خود اختصاص داده بودند.

صلواتی (۱۳۸۸، ۷۲) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی تحلیلی عوامل زمینه‌ای مؤثر بر استقرار سیستم مدیریت دانش در واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران" نشان داد که ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی نسبت به فناوری اطلاعات در واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران از آمادگی کمتری برای بکارگیری مدیریت دانش برخوردار می‌باشند.

محمدرسول خدادادی و همکاران (۱۳۸۸، ۹۳) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی انجام شد که هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی بود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی و خرده سیستم مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرج‌نژاد قادی (۱۳۸۸، ۳۵) در کار خود تحت عنوان "بررسی تأثیر عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی) بر مدیریت دانش در دانشکده مهندسی مکانیک دانشگاه صنعتی امیر کبیر" نشان داد که بین ساختار سازمانی با خلق و انتقال دانش و همچنین بین فرهنگ سازمانی با خلق و انتقال دانش و نیز بین تکنولوژی مورد استفاده با خلق و انتقال دانش رابطه وجود دارد.

جعفری و حقیقی (۱۳۸۸، ۵۲)، در تحقیقی به بررسی میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که هوش سازمانی جامعه مورد نظر با میانگین تجربی ۲/۲۸ از میانگین نظری ۳ پایین‌تر است. بالاترین میانگین به دست آمده مربوط به مؤلفه بینش

راهبردی با ۳/۱۷ و کمترین مربوط به ساختار سازمانی و تغییرگرایی با ۲/۶۶ بوده است. با توجه به یافته های تحقیق راهکارهایی برای بهبود هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی ارائه شده است. گودرزی و همکاران (۱۳۸۸، ۳۹) در تحقیقی تحت عنوان "ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی" به نتایج زیر دست یافتند:

- ❖ رابطه معناداری بین فرهنگ تسهیم و خلق دانش وجود ندارد.
- ❖ رابطه معنادار و مستقیمی بین فرهنگ تسهیم با انتقال دانش وجود دارد و سطح بالای این فرهنگ با سطح بالای انتقال دانش همبسته است.
- ❖ بین یادگیری مستمر با خلق و انتقال دانش رابطه معناداری وجود دارد و سطح بالای یادگیری مستمر با سطوح بالای خلق و انتقال دانش همبسته است.
- ❖ بین تولید دانش و انتقال دانش رابطه معناداری به دست آمد که سطح بالای یک مؤلفه با سطح بالای دیگری همراه است.
- ❖ وجود فرهنگ تسهیم دانش و آموزش و یادگیری مستمر مدیران، گام مؤثری در جهت خلق و انتقال دانش و به کارگیری مدیریت دانش است.

طاهری لاری (۱۳۸۹، ۷۷)، در تحقیق خود به بررسی جایگاه مدیریت دانش در هوش سازمانی پرداخته است و سؤال اساسی در این نوشتار این است که بین مدیریت دانش و هوش سازمانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟ و مؤلفه‌های هر کدام از آنها چیست؟ براین اساس با استناد به تحقیقات اندیشمندان و پژوهشگران مختلف به تعیین این مؤلفه‌ها و رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی پرداخته شده است. فرآیند تحلیل به صورت استقرایی و با استفاده از یافته‌های حاصل از مرور مبانی نظری در زمینه مدیریت دانش و هوش سازمانی می باشد. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط تنگاتنگی بین مدیریت دانش و هوش سازمانی وجود دارد و به عبارتی مدیریت دانش یکی از مؤلفه‌های هوش سازمانی است.

در تحقیق که توسط فتاحی‌پور (۱۳۸۹، ۲۵)، تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج انجام گرفته است. نتایج تحقیقات حاکی از رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی می‌باشد که با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که در عصر حاضر پرداختن به هوش سازمانی با استفاده از دانش موجود یک ضرورتی می‌باشد و استفاده از آن یکی از مهمترین مزیت‌های رقابتی کسب و کار محسوب می‌گردد.

دانش فرد و شهابی نیا (۱۳۸۹، ۷۶) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش" که در شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وضعیت فرهنگ سازمانی (تیم‌سازی، مذاکره و گفتگو، ارتباطات، حمایت مدیریت عالی و

یادگیری) در شرکت فوق الذکر به گونه‌ای است که زمینه لازم برای استقرار مدیریت دانش در سازمان را مهیا نمی‌کند.

در تحقیقی که توسط طاهری (۱۳۸۹، ۴۳)، تحت عنوان جایگاه مدیریت دانش در هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد انجام گرفته. فرآیند تحلیل به صورت استقرایی و با استفاده از یافته‌های حاصل از مرور مبانی نظری در زمینه مدیریت دانش و هوش سازمانی می‌باشد. نتایج حاصل از تحقیقات نشان می‌دهد که ارتباط تنگاتنگی بین مدیریت دانش و هوش سازمانی وجود دارد و به عبارتی مدیریت دانش یکی از مولفه‌های هوش سازمانی است.

در تحقیقی که توسط خدادادی و همکاران (۱۳۸۹، ۵۲)، تحت عنوان ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت‌بدنی آذربایجان شرقی و غربی انجام شده است. هدف از این پژوهش بررسی خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در ادارات تربیت‌بدنی آذربایجان شرقی و غربی بود. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی و خرده سیستم مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

بیک‌زاده و همکاران (۱۳۸۹، ۳۴)، در تحقیق خود به بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی پرداختند. برای این منظور هوش سازمانی بر اساس نظریه کارل آلبرخت در هفت بعد؛ تصور استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد، تعریف و در این راستا یک فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی تنظیم شده است. نتیجه حاصل بیانگر این است که بین هوش سازمانی و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی تبریز رابطه معنی داری وجود دارد.

شاهین و همکاران (۱۳۹۰، ۹۱)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در پتروشیمی تبریز پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین زیرسیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی، بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار 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 پیش بینی معنادار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

کیوان‌آرا و همکاران (۱۳۹۰، ۲۶)، در پژوهشی به رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان داد میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش و نیز مؤلفه‌های هوش سازمانی، کمتر از سطح متوسط بود و همبستگی معنی دار بین نمرات

مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی مشاهده شد. همچنین اختلاف میانگین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک معنی‌دار بود. نتایج نشان می‌دهد به کارگیری دانش به روز، توزیع، تبادل و به اشتراک‌گذاری دانش و آگاهی از عوامل محیطی و نیز حفظ بقا و حیات، زمینه ساز ایجاد هوش سازمانی در دانشگاه‌ها می‌باشد.

غلامی و همکاران (۱۳۹۰، ۵۰)، در تحقیق خود به رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهرستان گرمسار در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ پرداختند. نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان داد که بین هوش سازمانی کل و هر یک از مؤلفه‌هایش با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد، اما نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه کاربرد دانش سهم معناداری در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی دارد و قادر به پیش‌بینی عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی است.

۲-۵-۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

هلال (۱۹۹۷، ۱۷)، در رابطه با هوش سازمانی چارچوبی ارائه کرده است که در آن به طور منسجم زیرساخت‌ها و روش‌های شناختی هوش سازمانی را نشان داده است. همچنین در این چارچوب یکی دیگر از مؤلفه‌های آن یادگیری تک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای است که به معنای کسب دانش و بهبود و اصلاح روش است. همچنین متذکر می‌شود که امروزه سازمان‌ها نظام‌های یادگیری هوشمندی هستند که از افراد آموزش دیده‌ای تشکیل شده‌اند که این افراد از شبکه‌های اطلاعاتی پیچیده برای سازگاری با دنیای پیچیده استفاده می‌کنند.

داونپورت و پروساک (۱۹۹۸، ۲۱) در پژوهش خود تحت عنوان "پروژه‌های موفق مدیریت دانش"، ابتدا یک مطالعه اکتشافی را روی ۳۱ پروژه مدیریت دانش در ۲۴ کمپانی انجام دادند و در نهایت ۸ عامل را به عنوان عوامل موفقیت مدیریت دانش شناسایی کردند که شامل: عملکرد اقتصاد یا ارزش صنعت، یک زبان و یا هدف روشن، ساختار دانش منعطف و استاندارد، کانال‌های چندگانه برای انتقال دانش، یک فرهنگ دانش دوست، زیرساخت‌های سازمانی و تکنیکی، تغییر در عملیات انگیزشی و حمایت مدیریت ارشد. آن‌ها معتقد بودند یک سازمان برای این که در زمینه پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش موفق باشد باید این عوامل را به کاربرد.

هالساپ و جوشی (۲۰۰۰، ۱۷) در تحقیقی تحت عنوان "عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در سازمان" به توسعه و ارزیابی یک چارچوب توصیفی برای عواملی که بر موفقیت KM نفوذ داشتند، پرداختند. برای این کار آن‌ها مجموعه عواملی را که بر مدیریت دانش تأثیر داشت از منابع ادبیاتی مختلف استخراج کردند سپس از طریق مطالعه دلفی به دنبال پیدا کردن این عوامل، آن‌ها را به سه طبقه تقسیم کردند که شامل: عوامل مدیریتی، محیطی و منابع هستند. هر یک از این‌ها دارای زیرمجموعه‌ای می‌باشند. عامل مدیریتی شامل هماهنگی، کنترل، سنجش

و رهبری. عامل محیطی شامل بازار، رقابت، جو اقتصادی و دولتی. عامل منابع شامل دانش، نیروی انسانی، مواد و منابع مالی می‌باشد.

لیپوتز و همکاران (۲۰۰۰، ۷۴) در مطالعه‌ای که در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌های عمومی انجام داده‌اند به بررسی این مسئله پرداختند که چگونه می‌توان مدیریت دانش ایجاد کرد و نیز ماهیت فرهنگ تسهیم دانش در یک سازمان چگونه است. آنها دریافتند که عوامل دولتی نوعاً سازمان‌هایی سلسله مراتبی و بوروکراتیک هستند که تسهیم دانش را دشوار می‌کنند. آنها اظهار می‌دارند که اغلب افراد تمایل ندارند دانشی را که در اختیار دارند با دیگران تسهیم کنند. آنها دانش را در دل خود نگه میدارند تا با قدرتی که از آن به دست می‌آورند بتوانند ارتقا درجه پیدا کنند.

تحقیقی با عنوان «بررسی هوش سازمانی توسط کارل آلبرخت (۲۰۰۳، ۵۲)، در بین مدیران استرالیایی انجام گرفته است که چارچوب نظری به کار گرفته شده در این تحقیق توسط خود محقق طراحی شده بود. در این تحقیق نظریات نمونه‌ای از مدیران استرالیایی در مورد هوش جمعی آنان جمع‌آوری شده است. در این تحقیق ۲۰۰ نفر از مدیران و مدیران عالی در دو گروهی در دو شهر مختلف شرکت داشتند. آلبرخت در نهایت بیان می‌کند که مدیران استرالیایی با آگاهی از میزان هوش سازمانی خود به درک و آگاهی بهتری از سازمانشان می‌توانند برسند. بعلاوه با توجه به نتایج جالبی که بدست آمد مدیران می‌توانند نگاه جدیدتری به سازمانشان داشته باشند.

در تحقیقی که توسط آلبرخت (۲۰۰۳، ۳۷)، درباره ارتباط هوش سازمانی و مدیریت دانش انجام داده حاصل این بررسی ارائه مدلی برای هوش سازمانی و مدیریت دانش بود. با ترکیب هوش جمعی مورد بحث آلبرخت و مدیران و رهبران هوشمند و متفکر، مدیران اجرائی قادرند قدرت ذهنی افراد جهت دستیابی سازمان به مأموریت‌هایش را به حرکت در آورند. این مسأله حاصل چالش بین هوش سازمانی و مدیریت دانش است.

لاوسون (۲۰۰۳، ۷۱) در رساله دکترای خود تحت عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش" که در صنایع جامائیکا انجام داد از مدل چارچوب ارزش‌های رقابتی کوئین و ژرباک (۱۹۸۳) که چهار نوع فرهنگ سازمانی (فرهنگ گروهی، فرهنگ ادهوکرایی، فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ بازار) را معرفی می‌کند، استفاده کرده است. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی اثر مثبت بر اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش دارد، فرهنگ بازار ارتباط مثبتی با اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش دارد. فرهنگ سلسله مراتبی از ابعاد شش‌گانه مدیریت دانش پرسشنامه لاوسون حمایت نمی‌کند و در نتیجه ارتباط منفی با اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش دارد.

ماتوراننا و والرا (۲۰۰۴، ۲۲) در مقاله تحت عنوان مدیریت دانش و هوش سازمانی مطالبی به این شرح ارائه می‌دهند دانش یک دارایی است و هوش یک ویژگی و هر دو عمل از هم جداشدنی نیستند. دانش و هوش اگر به طور مناسب بکار گرفته شوند، می‌توانند ارزش‌های بی‌شماری را خلق کنند. دانش و هوش را از طریق تمرین می‌توان بهبود بخشید و با عدم انجام تمرینات از بین خواهد رفت.

در تحقیقی که توسط تزوکا و نیوا (۲۰۰۴، ۳۳)، در مورد بررسی تأثیر تقسیم و تبادل دانش در هوش سازمانی انجام داده به آن نتیجه رسیده که برای داشتن رابطه مثبتی بر همکاری نه تنها دسترسی به منابع بلکه تقسیم و تبادل اطلاعات و دانش بین اعضا سازمان ضروری است. تزوکا براساس یافته‌های ماتسودا (۲۰۰۴) عبارت هوش بین سازمانی را جهت تجزیه و تحلیل مکانیزم تبادل دانش در جوامع مرتبط بهم بیان می‌دارد. جنس و آلفمن (۲۰۰۴) مدل‌های موفق مدیریت دانش را که در تحقیق خود به آن دست یافتند به صورت زیر بیان نمودند:

- ❖ زیرساخت فنی منسجم شامل شبکه‌ها، پایگاه‌های اطلاعاتی، مخازن دانش و کامپیوترها، خبرگان سیستم‌های مدیریت دانش
- ❖ ساختار دانش گسترده که در شرکت واضح و کار پسند باشد.
- ❖ انگیزه و تعهد کارکنان شامل پاداش و آموزش
- ❖ فرهنگ دانشی که از تسهیم و به کارگیری دانش حمایت کند.
- ❖ پشتیبانی مدیران ارشد شامل تخصیص منابع، رهبری و آموزش
- ❖ وجود معیارهایی برای ارزیابی تأثیر و کارایی سیستم‌های مدیریت دانش
- ❖ اهداف واضح و روشن برای پیاده سازی سیستم‌های مدیریت دانش
- ❖ حفاظت و امنیت دانش

تحقیقی با عنوان مدیریت دانش و هوش سازمانی: اهمیت یکپارچگی توسط ریچارد و نوری (۲۰۰۵) انجام شد. هدف آن ارائه یک تحلیل از تفاوت هوش سازمانی و مدیریت دانش و پایه‌گذاری یک چارچوب برای ارتباط آن با زمینه‌های دیگر در محیط کار بود. قلمرو تئوریک آن تمایز بین این دو بود. روش این تحقیق مطالعات اسنادی بود. یافته‌های آن نشان داد که اثربخشی هوش سازمانی بر مبنای توسعه و ارتقاء دانش و بهبود مدل‌های روانی و درک تصمیم‌گیرندگان از یکپارچگی آن‌ها افزایش می‌یابد.

هانگ و همکاران (۲۰۰۵، ۶۱) در مطالعه خود تحت عنوان "عوامل ضروری در سازگاری سیستم مدیریت دانش در صنعت داروسازی" ابعاد حیاتی تأثیرگذار بر مدیریت دانش را ۷۰ عامل فرض کرده‌اند که این عوامل عبارتند از: فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت ارشد، مشارک، آموزش، کار تیمی، توانمندسازی، سیستم‌های اطلاعاتی، سنجش عملکرد، الگوگیری و ساختار دانش تیمی.

کریچ و هاتر (۲۰۰۵، ۱۷) تحقیقی را تحت عنوان "عوامل موفقیت مدیریت دانش" انجام دادند و ۸ عامل را نام بردند که عبارتند از:

- ۱- وضعیت عقلایی برای ابتکار عمل دانش
- ۲- تلاش‌های مدیریت دانش در ارتباط با مأموریت و عملیات سازمان
- ۳- راه اندازی اهداف عینی در سطح
- ۴- درک اجرای اساسی مدیریت دانش
- ۵- کارکردن با ائتلاف‌های استراتژی
- ۶- تعریف دانش و مسئولیت‌ها
- ۷- پیشرفت بر مبنای آزمون و آزمایش
- ۸- برنامه ریزی برای تداوم فرآیندهای آماده‌سازی دانش.

نتایج نشان داد که تمام موارد ذکر شده به نوعی بر موفقیت سیستم مدیریت دانش اثر دارد. ژنگ (۲۰۰۵، ۹۴) در رساله دکترای خود با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی بر اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی" به بررسی اثر ترکیبی فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی بر اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی پرداخته است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی به صورت ترکیبی بر اثربخشی مدیریت دانش اثر می‌گذارند. فرهنگ سازمانی بالاترین اثر مثبت را در اثربخشی مدیریت دانش داشته و استراتژی و ساختار به ترتیب اثر کمتری در اثربخشی مدیریت دانش داشته‌اند.

ایروایجی (۲۰۰۶، ۳۷)، در تحقیقی به بررسی اثرات هوش سازمانی بر سرمایه‌گذاری در زمینه فناوری اطلاعات و بهره‌وری سازمان پرداخت. نتایج این مطالعه که هوش سازمانی عامل اصلی مورد مطالعه می‌باشد، ارتباط معنی‌داری را نشان داد. به طوری که شرکت‌هایی هوش سازمانی بالایی دارند سرمایه‌گذاری‌های بیشتری در زمینه فناوری اطلاعات انجام می‌دهند و از سطح بهره‌وری بالاتری برخوردارند. اخوان و جعفری (۲۰۰۶، ۴۴) در تحقیقی تحت عنوان "مسائل ضروری جهت اجرای مدیریت دانش در سطح ملی" عوامل فرهنگی را از عوامل شکست مدیریت دانش می‌دانند که می‌توان با رفع مشکلات، شکست‌ها را به موفقیت مبدل کرد. آن‌ها فرهنگ دانش محور را فرهنگی معرفی کرده‌اند که برای دانش ارزش قائل است و خلق، تسهیم و به کارگیری آن را تشویق می‌کند.

ریرا (۲۰۰۷، ۲۰)، تحقیقی را با عنوان بررسی هوش سازمانی بر سرمایه‌گذاری در زمینه فناوری اطلاعات و بهره‌وری سازمان انجام داد. در این مطالعه بر اهمیت کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی تأکید شده‌است. در این مطالعه که هوش سازمانی عامل اصلی مورد مطالعه می‌باشد، تعداد ۱۶۱ شرکت کوچک و متوسط اقتصادی،

تجاری و صنعتی ژاپن پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. نتایج، ارتباط معنی‌داری را نشان دادند. به طوری که شرکت‌هایی که هوش سازمانی بالاتری دارند سرمایه‌گذاری‌های بیشتری در زمینه فناوری اطلاعات انجام می‌دهند و از سطح بهره‌وری بالاتری برخوردارند.

منوریان (۲۰۰۷، ۷۸) در مقاله خود تحت عنوان "مدل مدیریت دانش برای ادارات دولتی مطالعه وزارت کار ایران" تأثیر عناصر سازمانی و عملکرد مدیریت دانش را بررسی می‌کند و ۷ متغیر شناسایی شده شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی، منابع انسانی، شفافیت مدارک و اسناد، جریان اطلاعات و ارتباطات و آموزش را در مقابل خلق، انتشار و ذخیره دانش و نیز استقرار مدیریت دانش مورد آزمون قرار می‌دهد و نتیجه می‌گیرد که ۴ مورد از متغیرهای فوق شامل فرهنگ سازمانی، تکنولوژی، منابع انسانی و آموزش بر مدیریت دانش تأثیر گذارند.

تحقیقی که توسط مهدی ستاری قهفرخی (۲۰۰۷، ۵۰)، در مورد رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های هوش سازمانی انجام گرفته، نتایج نشان داده که براساس ضریب همبستگی پیرسون علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین زیرسیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی، بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در نهایت، نتایج رگرسیون گام به گام برای سرنوشت مشترک در سطح ۷۳/۵ نشان داده که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش‌بینی معنادار زیر سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

در تحقیقی که توسط عزیزی (۲۰۰۷، ۲۹)، در مورد هوش سازمانی و مدیریت دانش انجام گرفته شده یافته‌های تحقیق آمار مهمی بین هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی را نشان می‌دهد و هم چنین بر اهمیت و ارتباط بیشتر بین شاخص‌های هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی تأکید دارد. به طوری که میزان ضریب همبستگی مشاهده شده برابر با ۹۳٪ بوده و در سطح ۰۰۱/ معنادار شده است که همین امر بیانگر رابطه تنگاتنگ و نزدیک این دو متغیر است.

مقالی و عزیزی (۲۰۰۸، ۵۳)، در تحقیق خود به رابطه هوش سازمانی و توسعه مدیریت دانش سازمانی پرداختند. در این تحقیق نیز هوش سازمانی آلبرخت به عنوان چارچوب نظری در نظر گرفته شده است و اطلاعات درباره هوش سازمانی از طریق پرسشنامه آلبرخت جمع‌آوری شده است. در این تحقیق فرضیه اصلی این بود که بین هوش سازمانی و توسعه مدیریت دانش سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان دهنده وجود ارتباط معنی‌دار و مثبت بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مدیریت دانش می‌باشد. پژوهشی با عنوان ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه‌انسانی «انجام شده است. (لغتر، پرمین و واسیلاخه) «هدف اصلی پژوهش یاد شده ارائه‌نمایی کلی از موقعیت کارکنان شرکت‌های

رومانیایی با توجه به هفت بعد هوش سازمانی آبرشت بوده است. همچنین این پژوهش درصدد بررسی تفاوت‌های موجود بین سازمان‌های بزرگ با بیش از ۱۵۰ کارمند و سازمان‌های کوچک بوده است. با این فرض که نیروی انسانی و تفاوت‌های موجود فرهنگ سازمانی و رهبری بین دو طبقه می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر نحوه درک ابعاد هوش سازمانی و عملکرد آنها داشته باشد. نتایج تحقیق نشان داده است که فقط ۱۳ درصد 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 به دست آمده نشان داده که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بوده است.

کان (۲۰۰۸، ۶۹) در تحقیق خود تحت عنوان "عوامل حیاتی موفقیت اجرای مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط" ۱۱ عامل کلیدی توفیق در پیاده‌سازی مدیریت دانش را مورد شناسایی قرار داد، این ۱۱ عامل عبارتند از: حمایت مدیران ارشد، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی اطلاعات، استراتژی سازمان، سنجش عملکرد، زیرساخت‌های سازمانی، فرآیندها، کمک‌های انگیزشی، منابع آموزش، مدیریت منابع انسانی.

لیپونن (۲۰۰۹، ۷۳) در تحقیقی با عنوان "اهداف نوآوری، منابع دانش و منافع دیدگاه بلندمدت" نشان داد که ارتباطات قوی در سازمان برای تبادل اطلاعات و داده‌ها مناسب‌تر هستند.

علامه و همکاران (۲۰۱۱، ۴۵) در تحقیقی تحت عنوان "ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش" که در دانشگاه اصفهان انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با ابعاد مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

۲-۶ جمع بندی

با توجه به مطالب گفته شده و نظرات محققان مختلف، اهمیت مقوله دانش در دهه‌های اخیر رشد زیادی داشته است، که این امر ناشی از تمرکز بر دانش به عنوان یکی از منابع استراتژیک یک سازمان می‌باشد. دانش یک مفهوم چند وجهی است و در بسیاری از هویت‌های سازمانی شامل فرهنگ، سیاست‌ها، اسناد و اعضای سازمان جاسازی شده است. امروزه سازمان‌ها برای بقا و رقابت در جامعه دانشی، باید مدیریت دارایی فکری خود را بیاموزند. دانش تنها منبعی است که با بکارگیری آن، افزایش می‌یابد، نه مانند دیگر منابع مادی، که هنگام استفاده از آنها کاسته می‌شوند. نظریه پردازان پیشرو در مدیریت استدلال می‌کنند که برای یک سازمان، اختصاص سرمایه معین به منابع دانش از اختصاص همان مقدار به منابع مادی، خیلی پر منفعت‌تر است. امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. به طور کلی در بررسی و ارائه پیشینه تحقیقات و مطالعات، نتایج نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش و هوش سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. و همچنین بر اهمیت و ارتباط بیشتر بین شاخص‌های هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی تأکید دارد. از

آن جایی که مطالعاتی که تاکنون به بررسی ارتباط بین این دو متغیر پرداختند در سازمان‌های غیرورزشی بوده‌اند و یا به طور خاص در ادارات ورزش و جوانان بوده است، هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان می‌باشد.

منابع پارس پرو همه

فصل سوم

روش شناسی تحقیق

۳-۱- مقدمه

با توجه به این که دستیابی به هدف‌های علم و شناخت علمی میسر نخواهد بود مگر زمانی که با روش‌شناسی درست صورت پذیرد، در این فصل روش تحقیق تفسیر شده است. از این رو در این فصل ابتدا به توصیف و تبیین روش تحقیق، سپس به توضیح درباره جامعه و نمونه آماری، روش نمونه‌گیری، فرآیند اجرایی تحقیق، متغیرهای تحقیق، ابزار اندازه‌گیری، روش جمع‌آوری اطلاعات و روش‌های آماری خواهیم پرداخت.

۳-۲- روش تحقیق

با توجه به این که هدف کلی از این تحقیق "رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان" بود، روش تحقیق از نوع همبستگی بود که از نظر هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود.

۳-۳- جامعه آماری

جامعه آماری مورد مطالعه این تحقیق را کلیه مدیران و کارمندان مرد و زن هیئت‌های ورزشی استان کرمان تشکیل دادند، که تعداد آنها ۱۲۰ نفر بود.

۳-۴- نمونه آماری

در این تحقیق نمونه تحقیق برابر با جامعه آماری و به صورت کل شمار (سرشماری) می‌باشد که به تعداد جامعه آماری پرسشنامه توزیع شد. لازم به ذکر است که از تعداد ۱۲۰ پرسشنامه‌ای که بین شرکت‌کنندگان در تحقیق پخش شد، تعداد ۱۱۴ پرسشنامه درست و تعداد شش پرسشنامه نیز دارای اطلاعات کامل نبودند و از روند تحقیق کنار گذاشته شدند.

۳-۵- روش جمع‌آوری داده‌ها

داده‌ها از طریق توزیع پرسشنامه در هیئت‌های ورزشی استان کرمان جمع‌آوری شد. در این مرحله، پژوهشگر با مراجعه به هر یک از هیئت‌های مختلف استان کرمان، پرسشنامه‌ها را بین کارمندان آن توزیع و جمع‌آوری نمود. نحوه توزیع پرسشنامه به این شکل بود که محقق هر یک از پرسشنامه‌ها را به هر یک از کارکنان ارائه کرده و سپس نسبت به جمع‌آوری آن‌ها اقدام نمود. لازم به ذکر است در ابتدای پرسشنامه توضیحات لازم جهت تکمیل پرسشنامه و اطمینان از محرمانه بودن اطلاعات به افراد پاسخ دهنده، داده شد.

۳-۶- متغیرهای تحقیق

در این تحقیق متغیر پیش‌بین عبارت است از مدیریت دانش، که شامل متغیرهای خلق و اکتساب دانش، تسهیم دانش، سازماندهی و ذخیره‌سازی دانش و کاربرد دانش می‌باشد. همچنین متغیر ملاک هوش سازمانی بود.

۳-۷- روش و ابزار گردآوری داده‌ها

روش گردآوری اطلاعات پژوهش حاضر از دو بخش تشکیل شده است که عبارتند از:

الف: مطالعات کتابخانه‌ای

برای بررسی ادبیات موضوعی تحقیق به طور عمده از کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها و منابع لاتین و فارسی حاصل از جستجو در اینترنت، بانک‌ها و منابع اطلاعاتی و کتابخانه‌ها استفاده شده است.

ب: تحقیقات میدانی

به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مذکور مشتمل بر سه بخش است:

۱. پرسشنامه ویژگی‌های شخصی نمونه‌ها

شامل ویژگی‌های فردی و شغلی افراد از قبیل جنس، سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی شرکت‌کنندگان در تحقیق می‌باشد.

۲. پرسشنامه مدیریت دانش

برای سنجش میزان مدیریت دانش نمونه‌های تحقیق از پرسشنامه مدیریت دانش که با الگوگیری از کار خامدا(خامدا، ۱۳۸۸) ساخته شده است. این پرسشنامه نیز دارای چهار قسمت می‌باشد. قسمت اول آن شامل ۶ گویه مربوط به خلق و اکتساب دانش (سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶)، قسمت دوم آن شامل ۳ گویه مربوط به تسهیم دانش (سؤالات ۷، ۸، ۹)، قسمت سوم آن شامل ۴ گویه مربوط به سازماندهی و ذخیره

سازی دانش (سؤالات ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳) و قسمت چهارم آن شامل ۶ گویه مربوط به کاربرد دانش (سؤالات ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹) می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه در مقیاس پنج ارزشی لیکرت می‌باشد.

روایی

برای اطمینان از این که آیا پرسشنامه‌ها واقعاً به اندازه‌گیری همان مفاهیم مورد نظر پرداخته‌اند، به تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری پرداخته شد. روایی ظاهر و محتوایی پرسشنامه مدیریت دانش توسط نظرسنجی از اساتید و متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد. لازم به ذکر است که پرسشنامه‌های بکار برده شده در این تحقیق قبلاً نیز در داخل کشور توسط محققان و در جامعه‌های آماری دیگری، مورد استفاده قرار گرفته و پایایی آن‌ها تأیید شده است، به طوری که رحمتی (۱۳۹۰) میزان پایایی این پرسشنامه را در تحقیق خود با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کرده است (رحمتی، ۱۳۹۰).

۳. پرسشنامه هوش سازمانی

برای ارزیابی این متغیر از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) که شامل ۳۶ سؤال است و هوش سازمانی کل و هفت مؤلفه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط کهنسال و همکاران (۱۳۸۹) مورد تأیید قرار گرفته است. به طوری که با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی هوش سازمانی برابر با ۰/۹۲ و مؤلفه‌های آن بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۸ و روایی ۳۶ آیتم آن که بار عاملی بزرگتر ۰/۳ را نشان می‌دهند، گزارش شد.

۳-۸- روش‌های آماری تحقیق

در این تحقیق از آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، جداول، نمودارها و... برای توصیف متغیرها در جامعه تحقیق استفاده شد. برای ارتباط بین متغیرها از آزمون‌های پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده شد. لازم به ذکر است که از آزمون آماری کلموگروف اسمیرنوف جهت تشخیص نرمال بودن داده‌ها به عنوان پیش فرض جهت استفاده از آزمون آماری پیرسون استفاده شد. همچنین برای تعیین پیش‌بینی میزان هوش سازمانی از روش آماری رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شد. تمامی مراحل تجزیه و تحلیل این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مدل ۱۸ انجام شد.

فصل چهارم

تحلیل یافته‌های تحقیق

۴-۱- مقدمه

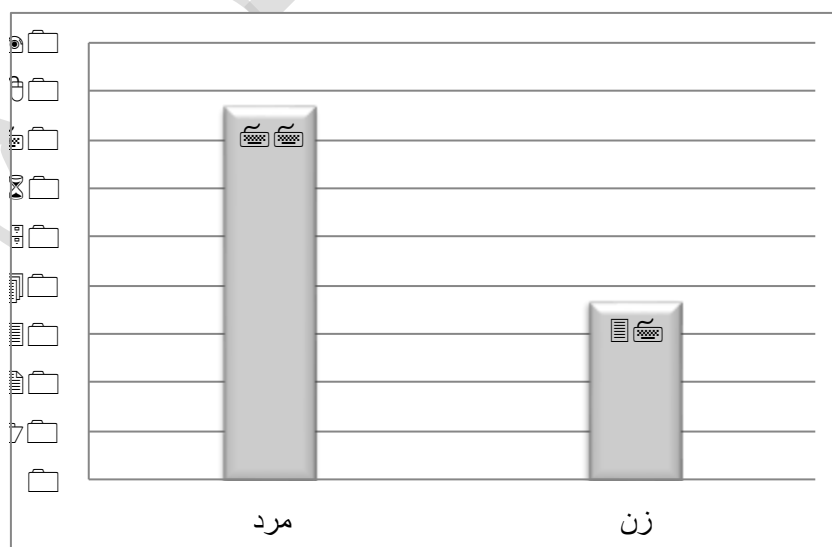
در این فصل یافته‌های تحقیق ارائه شده است. به طوری که تجزیه و تحلیل مطالب بر اساس فرضیه‌های پژوهش حاضر خواهد بود. در ابتدای فصل اطلاعات توصیفی مربوط به یافته‌های پژوهش سپس یافته‌های استنباطی مربوط به فرضیه‌های تحقیق گزارش می‌شود. ابتدا به منظور ارائه اطلاعات توصیفی، از نمودارها و جداول استفاده شد. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

۴-۲- یافته‌های پژوهش

۴-۲-۱- یافته‌های توصیفی

جنسیت

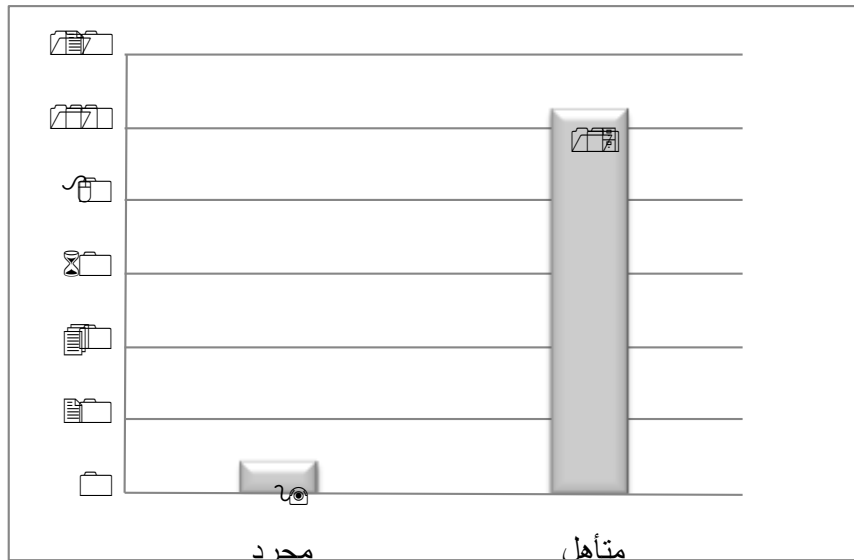
همانطور که در نمودار ۴-۱ مشاهده می‌شود، یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد از بین شرکت‌کنندگان در تحقیق (مجموع ۱۱۴ نفر) تعداد ۳۷ نفر (۳۲٫۵٪) زن و تعداد ۷۷ نفر (۶۷٫۵٪) از شرکت‌کنندگان مرد می‌باشند.



نمودار ۴-۱: نتایج توصیفی مربوط به جنسیت شرکت‌کنندگان

وضعیت تاهل

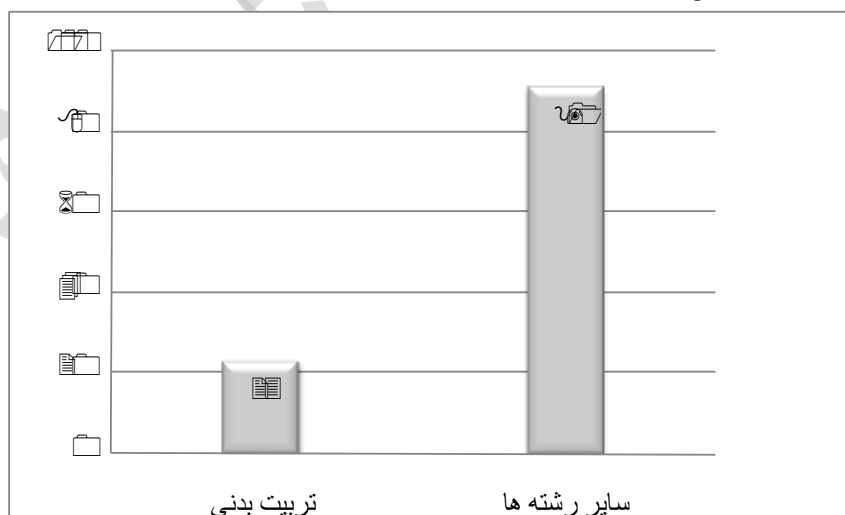
نتایج توصیفی نشان داد ۹۲٪ از شرکت کنندگان متاهل و ۸٪ از آنان مجرد می باشند که در نمودار ۲-۴ نشان داده شده است.



نمودار ۲-۴: نتایج توصیفی مربوط به وضعیت تاهل شرکت کنندگان

رشته تحصیلی

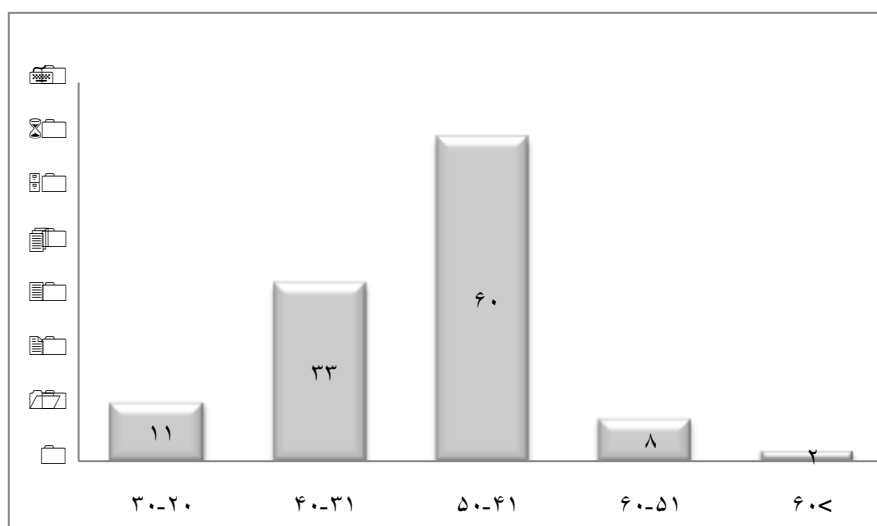
نتایج توصیفی در مورد رشته تحصیلی شرکت کنندگان نیز با توجه به نمودار ۳-۴ نشان داد تعداد ۹۱ نفر (۸۰٪) در رشته تحصیلی به غیر از رشته تحصیلی تربیت بدنی و تعداد ۲۳ نفر (۲۰٪) نیز در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی تحصیل کرده اند.



نمودار ۳-۴: نتایج توصیفی مربوط به رشته تحصیلی شرکت کنندگان

سن

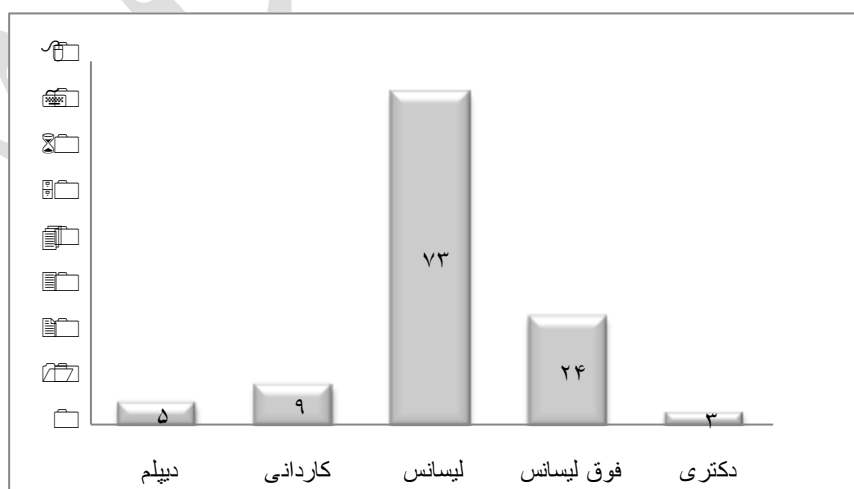
دامنه سنی شرکت کنندگان نیز یکی دیگر از مواردی بود که نتایج توصیفی آن در نمودار ۴-۴ نشان داده شده است. براساس نتایج بالاترین دامنه سنی مربوط به دامنه سنی ۵۰ - ۴۱ سال می باشد که تعداد آن ۶۱ نفر (۵۲٪) می باشد. همچنین کمترین دامنه سنی نیز مربوط به دامنه سنی ۶۰ سال به بالا می باشد که تعداد آن برابر با دو نفر (۱،۸٪) بود.



نمودار ۴-۴: نتایج توصیفی مربوط به دامنه سنی شرکت کنندگان

سطح تحصیلات

نتایج مربوط به سطح تحصیلات شرکت کنندگان در تحقیق نیز نشان داد که بیشترین سطح مربوط به مقطع تحصیلی لیسانس با ۶۴٪ یعنی ۷۳ نفر و کمترین سطح نیز مربوط به مقطع تحصیلی دکتری برابر با ۲،۶٪ یعنی سه نفر از کل شرکت کنندگان در تحقیق بود.



نمودار ۴-۵: نتایج توصیفی مربوط به سطح تحصیلات شرکت کنندگان

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق شامل نمرات مربوط به سطح هوش سازمانی و همچنین نمرات مربوط به متغیرهای مدیریت دانش آن در جدول ۴-۱ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۱: یافته‌های توصیفی مربوط به نمرات متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین \pm انحراف استاندارد	تعداد	حداقل	حداکثر
هوش سازمانی	۱۱۷/۰۸ \pm ۳/۸	۱۱۴	۶۷	۱۵۶
مدیریت دانش	۶۱/۶ \pm ۱۰/۸	۱۱۳	۳۳	۸۹
خلق و اکتساب دانش	۲۰/۵ \pm ۳/۵	۱۱۴	۱۰	۲۷
تسهیم دانش	۹/۳ \pm ۲/۳	۱۱۴	۵	۱۴
ذخیره سازی دانش	۱۳/۳ \pm ۲/۸	۱۱۴	۴	۱۹
کاربرد دانش	۱۸/۴ \pm ۴/۳	۱۱۳	۶	۳۰

۴-۲-۲ بررسی فرضیه پژوهش

۴-۲-۲-۱ فرضیه اول

بین خلق و اکتساب دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود ندارد.

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین خلق و اکتساب دانش شرکت‌کنندگان در تحقیق و هوش سازمانی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد ($P > 0/05$ و $r = 0/67$). بنابراین فرض صفر تحقیق که بیانگر عدم ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، رد و فرض تحقیق که نشان دهنده وجود ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، پذیرفته می‌شود. بنابراین نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با این فرضیه نشان داد بین خلق و اکتساب دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های مربوط به ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴-۲ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۲: یافته‌های مربوط به ارتباط بین خلق و اکتساب دانش و هوش سازمانی

متغیرها	آماره	تعداد	r	sig
خلق و اکتساب دانش		۱۱۴	۰/۶۷	۰/۰۱
هوش سازمانی		۱۱۴		

۴-۲-۲-۲ فرضیه دوم

بین تسهیم دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود ندارد. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین تسهیم دانش و هوش سازمانی شرکت کنندگان در تحقیق رابطه معنی‌داری وجود دارد ($P > 0/05$ و $r = 0/63$). بنابراین فرض صفر تحقیق که بیانگر عدم ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، رد و فرض تحقیق که نشان دهنده وجود ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، پذیرفته می‌شود. بنابراین نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با این فرضیه نشان داد بین تسهیم دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های مربوط به ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴-۳ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۳: یافته‌های مربوط به ارتباط بین تسهیم دانش و هوش سازمانی

متغیرها	آماره	تعداد	r	sig
تسهیم دانش		۱۱۴	۰/۶۳	۰/۰۱
هوش سازمانی		۱۱۴		

۴-۲-۲-۳ فرضیه سوم

بین سازماندهی و ذخیره سازی اطلاعات و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود ندارد.

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین سازماندهی و ذخیره سازی اطلاعات و هوش سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد ($P > 0/05$ و $r = 0/62$). بنابراین فرض صفر تحقیق که بیانگر عدم ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، رد و فرض تحقیق که نشان دهنده وجود ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، پذیرفته می‌شود. بنابراین نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با این فرضیه نشان داد بین سازماندهی و ذخیره سازی اطلاعات و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط وجود دارد. یافته‌های مربوط به ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴-۴ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۴: یافته‌های مربوط به ارتباط بین سازماندهی و ذخیره سازی اطلاعات و هوش سازمانی

متغیرها	آماره	تعداد	R	sig
ذخیره سازی اطلاعات		۱۱۴	۰/۶۲	۰/۰۱
هوش سازمانی		۱۱۴		

۴-۲-۲-۴ فرضیه چهارم

بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود ندارد. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین کاربرد دانش و هوش سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد ($P > 0/05$ و $r = 0/68$). بنابراین فرض صفر تحقیق که بیانگر عدم ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، رد و فرض تحقیق که نشان‌دهنده وجود ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، پذیرفته می‌شود. بنابراین نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با این فرضیه نشان داد بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط وجود دارد. یافته‌های مربوط به ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴-۵ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۵: یافته‌های مربوط به ارتباط بین کاربرد دانش و هوش سازمانی

متغیرها	آماره	تعداد	r	sig
کاربرد دانش		۱۱۳	۰/۶۸	۰/۰۱
هوش سازمانی		۱۱۴		

۴-۲-۲-۵ فرضیه پنجم

بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود ندارد. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد ($P > 0/05$ و $r = 0/79$). بنابراین فرض صفر تحقیق که بیانگر عدم ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، رد و فرض تحقیق که نشان‌دهنده وجود ارتباط بین این دو متغیر می‌باشد، پذیرفته می‌شود. بنابراین نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با این فرضیه نشان داد بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط وجود دارد. یافته‌های مربوط به ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴-۶ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۶: یافته‌های مربوط به ارتباط بین مدیریت دانش و هوش سازمانی

متغیرها	آماره	تعداد	r	Sig
هوش سازمانی		۱۱۴	۰/۷۹	۰/۰۱
مدیریت دانش		۱۱۳		

۴-۲-۶ فرضیه ششم

عوامل مدیریت دانش پیش‌بین مناسبی برای هوش سازمانی در کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان نمی‌باشد.

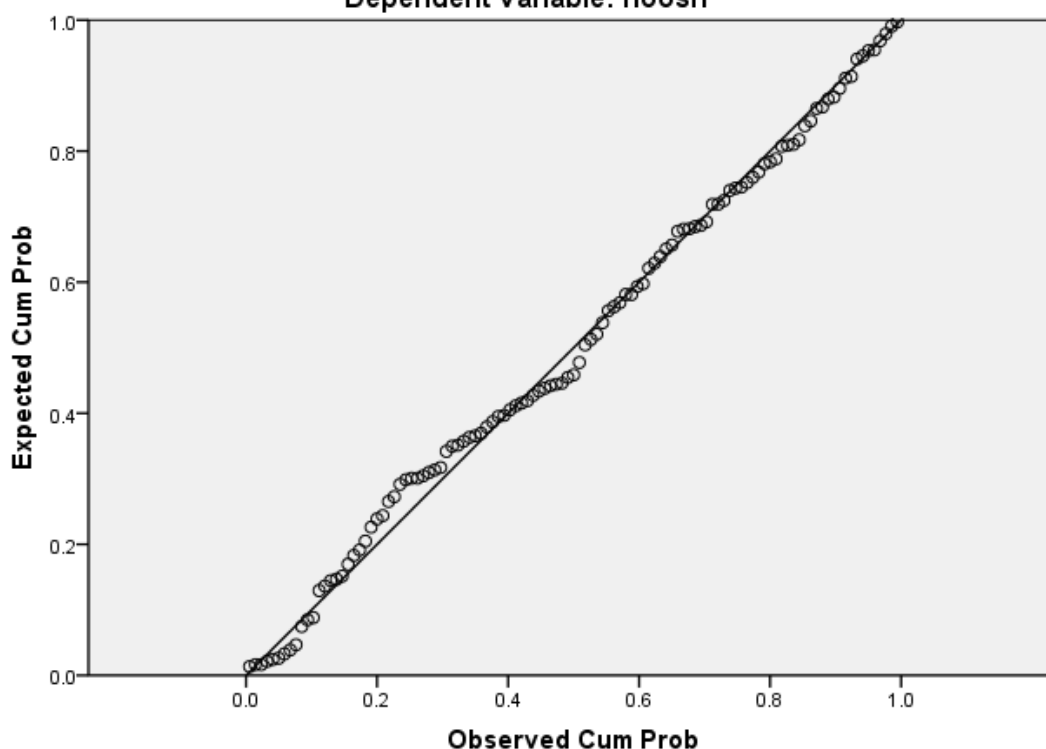
نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره نشان داد فاکتورهای مدیریت دانش پیش بین معنی داری برای هوش سازمانی در کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان می باشد. ($P > 0/05$ و $R = 0/79$). بنابراین فرض صفر تحقیق رد و فرض تحقیق پذیرفته می شود. نتایج حاصل از ضریب رگرسیون خطی چند متغیره در رابطه با این فرضیه نشان داد، از بین فاکتورهای مدیریت دانش، اکتساب دانش با ضریب رگرسیونی $0/300$ و کاربرد دانش با ضریب رگرسیونی $0/264$ به ترتیب بالاترین تأثیر رگرسیونی را روی هوش سازمانی در کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان داشته است. اما عوامل تسهیم دانش و ذخیره سازی دانش به خاطر اینکه سطح خطای مقدار t آنها بالاتر از $0/05$ می باشد، نشان دهنده این است که این متغیرها پیش بین مناسبی برای هوش سازمانی نمی باشند. یافته های مربوط به آزمون رگرسیون خطی چند متغیره در جدول ۴-۷ ارائه گردیده است.

جدول ۴-۷: یافته های مربوط به آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره

متغیرها	آماره	Beta	S.E	T	Sig
اکتساب	$0/300$	$0/36$	$3/8$	$0/01$	
هوش سازمانی	تسهیم	$0/198$	$0/58$	$2/4$	$0/17$
ذخیره سازی		$0/202$	$0/44$	$2/5$	$0/11$
کاربرد دانش		$0/266$	$0/32$	$3/07$	$3/03$

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: hoosh



نمودار ۴-۶: یافته‌های مربوط به آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ضریب رگرسیون استاندارد شده برای متغیر مدیریت دانش، $0/79$ در سطح خطای کوچکتر از $0/01$ معنی دار است. بنابراین با توجه به نمودار ۴-۶، هر قدر تجمع نقاط حول خط قطر بیشتر باشد، دقیق‌تر می‌توان متغیر وابسته را پیش‌بینی نمود.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا به خلاصه‌ای از تحقیق اشاره می‌شود، سپس یافته‌های توصیفی و استنباطی تحقیق ذکر شده است. در ادامه این یافته‌ها با توجه به اهداف و نتایج تحقیقات انجام شده در این حیطه مورد بحث و بررسی قرار گرفته، نتیجه‌گیری خواهد شد. در انتها نیز بر اساس نتایج برخاسته از تحقیق پیشنهاداتی ارائه و همچنین راهکارهایی جهت ادامه این گونه تحقیقات توسط محققان دیگر نیز ارائه می‌شود.

۵-۲- خلاصه تحقیق

مدیریت دانش شیوه جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان و شیوه‌ای جهت بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌هاست. به همین جهت باید به دنبال شناسایی عواملی بود که با مدیریت دانش ارتباط داشته و می‌تواند بر آن متغیرها تأثیرگذار باشد. از طرفی نیز یکی از ابزارهای بی نظیر و جدید به منظور بقا در میان رقبای خویش استفاده از هوش سازمانی می‌باشد. شناسایی هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند نیاز به تغییرات را تشخیص دهد و امکان بهینه‌سازی فرآیند و بهبود عملکرد خود و زیر مجموعه وابسته را فراهم سازد و با به کارگیری راه‌حل‌های هوش سازمانی می‌تواند میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان را افزایش داده و زمینه مناسبی جهت شکوفایی استعدادهای بالقوه کارکنان و افزایش بهره‌وری در سازمان را فراهم نمایند. هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان تشکیل می‌دادند، که نمونه این تحقیق نیز برابر با کل جامعه (کل شمار) می‌باشد. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۱۱۴ پرسشنامه برگشت داده شد. برای سنجش میزان مدیریت دانش نمونه‌های تحقیق از پرسشنامه مدیریت دانش با الگوگیری از کار خامدا (خامدا ۱۳۸۸، ۵۶) استفاده شد. این پرسشنامه نیز دارای چهار قسمت خلق و اکتساب دانش، تسهیم دانش، سازماندهی و ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش می‌باشد. بعلاوه برای سنجش و اندازه‌گیری میزان هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) که شامل ۳۶ سؤال است و هوش سازمانی کل و هفت مؤلفه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید اساتید و متخصصین مدیریت ورزشی

رسید. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش (۰/۸۹) و برای پرسشنامه هوش سازمانی (۰/۹۰) به دست آمد. روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق شامل آمار توصیفی و استنباطی است که از آمار توصیفی برای رسم جداول فراوانی، نمودارها، محاسبه میانگین و انحراف معیارها استفاده شد. همچنین در قسمت آمار استنباطی برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف (k-s)، برای بررسی فرضیه‌های ارتباطی تحقیق با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از نرم افزارهای spss18 و Excel 2007 استفاده شد. اهم یافته‌های تحقیق شامل موارد زیر است.

نتایج آمار توصیفی مربوط به جنسیت آزمودنی‌ها نشان داد که از ۱۱۴ نفر نمونه تحقیق، تعداد ۷۷ نفر (۶۷/۵٪) مرد و تعداد ۳۷ نفر (۳۲/۵٪) نیز زن می‌باشند.

نتایج آمار توصیفی مربوط به وضعیت تأهل آزمودنی‌ها نشان داد که از ۱۱۴ نفر نمونه تحقیق، تعداد ۱۰۵ نفر (۹۲/۱٪) متأهل و تعداد ۹ نفر (۷/۹٪) نیز مجرد می‌باشند.

نتایج آمار توصیفی مربوط به رشته تحصیلی نمونه‌های تحقیق نشان می‌دهد که از ۱۱۴ نفر فقط تعداد ۲۳ نفر (۲۰/۲٪) دارای مدرک تحصیلی در رشته تربیت‌بدنی و مابقی آزمودنی‌ها نیز (۹۱ نفر برابر با ۷۹/۸٪) دارای مدرک تحصیلی در رشته‌های غیر تربیت‌بدنی می‌باشند.

نتایج توصیفی مربوط به سن افراد نشان داد که از مجموع ۱۱۴ نفر نمونه مورد بررسی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان، بیشتر آنها یعنی ۶۰ نفر (۵۲/۶٪) در دامنه سنی ۵۰ - ۴۱ سال قرار دارند. ۱۱ نفر (۹/۶٪) در دامنه سنی ۳۰ - ۲۰ سال، ۳۳ نفر (۲۸/۹٪) در رده سنی ۴۰ - ۳۱ سال، تعداد ۸ نفر (۷/۰٪) در دامنه سنی ۶۰ - ۵۱ سال و دو نفر (۱/۸٪) نیز دارای سن ۶۰ سال به بالا دارد.

نتایج توصیفی مربوط به سطح تحصیلات آزمودنی‌های تحقیق نشان می‌دهد که از مجموع ۱۱۴ نفر، تعداد ۵ نفر (۴/۴٪) دارای مدرک دیپلم، ۹ نفر (۷/۹٪) دارای مدرک فوق دیپلم، ۷۳ نفر (۶۴٪) دارای مدرک لیسانس، ۲۴ نفر (۲۱/۱٪) نیز دارای مدرک فوق لیسانس و دو نفر (۲/۶٪) دارای مدرک تحصیلی در مقطع دکتری بودند.

نتایج توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق نیز نشان داد میانگین هوش سازمانی شرکت‌کننده‌های در تحقیق برابر با ۱۱۷/۰۸ و همچنین برای متغیر مدیریت دانش برابر با ۶۱/۶ بود. به طوری که میانگین نمرات عامل خلق و اکتساب دانش ۲۰/۵، عامل تسهیم دانش ۹/۳، عامل ذخیره سازی دانش ۱۳/۳ و برای عامل کاربرد دانش برابر با ۱۸/۴ بود.

بین خلق و اکتساب دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد ($r = ۰/۶۷$ و $p < ۰/۰۱$).

بین تسهیم دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد ($r = 0/63$ و $p < 0/05$).

بین سازماندهی و ذخیره سازی اطلاعات و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد ($r = 0/62$ و $p < 0/01$).

بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد ($r = 0/68$ و $p < 0/01$).

بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباطی وجود دارد ($r = 0/79$ و $p < 0/01$).

فاکتورهای مدیریت دانش پیش‌بین معنی‌داری برای هوش سازمانی در کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان می‌باشد ($r = 0/79$ و $p < 0/01$).

۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت به بررسی نتایج و یافته‌های حاصل از این تحقیق و نیز مقایسه آن‌ها با تحقیقات مشابه می‌پردازیم. در پایان نیز بر اساس نتایج حاصل از فرضیات پیشنهاداتی ارائه خواهد شد. در واقع می‌توان گفت یکی از بخش‌های مهم پژوهش که می‌تواند راهی برای تبدیل نظریات به عمل برای کسب موفقیت در آینده باشد، ارائه نتیجه‌گیری‌های صحیح و پیشنهادات به جا و مناسب است. نتایجی که بر مبنای تجزیه و تحلیل‌های درست و صحیح به دست آمده باشند، می‌تواند موانع و مشکلات موجود بر سر راه سازمان را به منظور عملی ساختن تحقیق مرتفع سازند. در حقیقت هدف اصلی هر تحقیق دستیابی به یافته‌هایی است که بتوان از آنها برای ارائه راهکارهای عملی و کاربردی و استفاده از آن‌ها بهره گرفت. علاوه بر این، یافته‌های تحقیق می‌تواند راهنما و راه‌گشای دیگر پژوهشگران در انجام پژوهش‌های مشابه باشد.

نتایج حاصل از آمار توصیفی نشان داد ۷۹/۸ درصد از کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان در رشته‌هایی غیر از تربیت‌بدنی و علوم ورزشی تحصیل کرده‌اند. با توجه به این که هیئت‌های ورزشی به‌همراه اداره‌های کل ورزش و جوانان در هر استانی متولی و پایه‌گذار امور ورزشی در استان خود می‌باشند، و از طرفی نیاز اساسی به داشتن تخصص در این امور، لازم است بیشتر افرادی که در این سازمان ورزشی کار می‌کنند از سابقه ورزشی و تحصیل در رشته تربیت‌بدنی برخوردار باشند. در ادامه با توجه به این که هدف اصلی این تحقیق بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با هوش سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان می‌باشد، به بیان هر یک از فرضیه‌های تحقیق پرداخته و با به نتایج دیگر تحقیقات انجام شده مقایسه خواهد شد و در پایان نیز پیشنهاداتی ارائه خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری فرضیه اول

بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق نشان داد بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیأت‌های ورزشی استان کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

تحقیقات نشان می‌دهد، بیشتر مطالعاتی که به ارتباط بین مدیریت دانش و هوش سازمانی پرداخته‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که بین این دو مؤلفه ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. به طوری‌که در اکثر تحقیقات از مدیریت دانش بعنوان یکی از زیر مجموعه‌های هوش سازمانی نام برده شده‌است. نتایج تحقیق حاضر با حقیقات (خدادادی و همکاران ۱۳۸۸؛ جعفری و همکاران ۱۳۸۸؛ طاهری لاری ۱۳۸۹؛ فتاحی پور ۱۳۸۹؛ خدادادی و همکاران ۱۳۸۹؛ شاهین و همکاران ۱۳۹۰؛ آبرخت ۲۰۰۳ و ماتوراننا و والرا ۲۰۰۴، ۹۰) همخوانی دارد. بعلاوه یافته‌های این پژوهش با مفاهیمی که میر و همکاران (۲۰۰۹) مطرح می‌نمایند؛ مبنی بر این که هوش سازمانی تابعی از پنج زیر سیستم شناختی است که مدیریت دانش یکی از آن‌ها می‌باشد همخوانی دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش با نظر یالس (۲۰۰۵) که هوش سازمانی را دربرگیرنده‌ی یادگیری سازمانی و مدیریت دانش می‌داند؛ همخوانی دارد. در نهایت یافته‌های این پژوهش با تعریف مک مستر (۲۰۰۱)، از هوش سازمانی به عنوان قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه‌ی ایجاد دانش همخوانی دارد. در واقع مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم یاری می‌رساند. مدیریت دانش شیوه جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان و شیوه‌ای جهت بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌هاست. به همین جهت باید به دنبال شناسایی عواملی بود که با مدیریت دانش ارتباط داشته و می‌تواند بر آن متغیرها تأثیرگذار باشد. امروزه می‌توان با اطمینان بیان کرد که سازمانی که دارای دانش و هوش سازمانی باشد، می‌تواند در دنیای رقابتی و تنوع اطلاعات راحت‌تر تصمیم بگیرد، همچنین می‌توان گفت که هر چه سازمان از اطلاعات و تجارب بالاتری برخوردار باشند. نسبت به تغییرات واکنش سریع نشان می‌دهد. همان‌طور که نتایج توصیفی این تحقیق نیز نشان داد (نمودار ۴-۵)، بیشتر کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان (۸۷٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر می‌باشند، از طرفی اطلاعات توصیفی نمودار ۴-۴ نیز نشان می‌دهد، سن ۵۲/۶٪ از این کارکنان در دامنه سنی ۵۰-۴۱ سال می‌باشد. لذا یکی از دلایل احتمالی ارتباط بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان را می‌توان سطح بالای تحصیلات و همچنین تجربه بالای کارکنان این هیئت‌ها دانست. نتایج نشان داده است، مدیریت دانش و هوش سازمانی باعث پیشرفت ابزار و تکنولوژی در سازمان می‌شود و با فراهم آوردن اطلاعات و دانش به روز توانایی پاسخگویی به مسائل و مشکلات سازمان در عصر رقابتی

امروز را دارد. ارتقا هوش سازمانی بر پایه اطاعات و دانش می‌تواند در مقابله با تهدیدات محیطی بسیار کار آمد باشد. مدیریت دانش یک ابزار مدیریت جهت دستیابی به اهداف سازمان است. پیاده‌سازی مدیریت دانش با در نظر گرفتن فناوری -اطلاعات - فرهنگ - ساختار - انگیزش می‌تواند یک استراتژی موفق برای هوش سازمانی باشد. هوش سازمانی توانایی یک سازمان در حل مشکلات - گرفتن تصمیمات - برنامه‌ریزی می‌باشد. مدیریت دانش می‌تواند با تزریق اطلاعات و دانش سازمان به هوش سازمانی در گرفتن تصمیمات و اجرا برنامه‌ها کمک شایان کند. هدف کلیدی هوش سازمانی، نگهداشتن سازمان در وضعیت مناسب و ایجاد آمادگی برای سازمان در مقابل چالش‌ها و گرفتن تصمیم‌هایی مهم‌تر در مقابل این چالش‌ها است، که مدیریت دانش به وسیله تولید دانش و اطلاعات موجب تحقق هر چه بیشتر عوامل بالا می‌شود.

اتحاد و هم افزایی میان هوش سازمانی و مدیریت دانش به ارزیابی بهتر موقعیت‌های تصمیم‌گیری منطقی، فائق آمدن به مشکلات کمک می‌کند. مدیریت دانش از طریق دانش و اطلاعات به برنامه‌ریزی، هدایت و تصمیم‌گیری صحیح در سازمان کمک می‌کند. دانش می‌تواند در سازمان توزیع شود و مهم‌تر آن‌که 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. ابزار و تکنولوژی‌ها مثل هوش سازمانی در سازمان به بقا و حفظ سازمان کمک می‌کند. یکی از مهم‌ترین مزایای هوش سازمانی تصمیم‌گیری در سازمان است که تصمیم‌گیری در تمام مقاطع سازمان امری ضروری است که این تصمیمات روی هزینه، بهره‌وری و کیفیت تأثیر می‌گذارد و مدیریت دانش از طریق اطلاعات و دانش به روز می‌تواند در گرفتن این تصمیمات نقش بسزایی داشته باشد. هوش سازمانی یک ابزار تکنولوژی است که در سازمان به کار گرفته می‌شود تا تصمیمات بهتری انجام گیرد (شاهین، ۱۳۹۰، ۷۳). نتایج ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در این تحقیق نشان داد بین این دو متغیر ارتباط معنی‌داری وجود دارد. این بدان معناست که مدیران و کارکنان هیأت‌های ورزشی استان کرمان از سطح دانش نسبتاً بالایی برخوردارند و مسئولین ورزش استان کرمان در انتخاب مدیران و کارکنان هیأت‌های ورزشی توجه ویژه‌ای به سطح دانش آنان داشته‌اند. از طرفی نیز مؤلفه های مدیریت دانش، زمینه استقرار هوش سازمانی را فراهم می‌کنند (طاهری لاری ۱۳۸۹، ۸۵). در واقع نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، اگر مدیران ورزشی در زمینه اکتساب، تسهیم، ذخیره و کاربرد دانش سرمایه‌گذاری نمایند، به ایجاد پرورش هوش جمعی، ایجاد شور و شوق، تلاش برای خشنودی مشتریان و پیشبرد اهداف سازمان خود منجر خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری فرضیه دوم

نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط وجود دارد، که در ادامه به بحث در مورد هر یک از مؤلفه‌ها خواهیم پرداخت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد بین خلق و اکتساب دانش و میزان هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط وجود دارد ($r=0/67$) می‌باشد. نتایج این تحقیق با نتیجه تحقیق خدادادی و همکاران، ۱۳۸۹؛ برطبق مبانی نظری اکتساب دانش، فرآیند کسب دانش جدید چه از داخل سازمان و چه خارج از آن است. تا حدودی، خلق دانش در درون سازمان می‌باشد، در حالی که افزایش دانش از منابع خارج از سازمان است. اکتساب دانش فرآیندی اجتماعی است که میان افراد رخ می‌دهد (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶، ۹۳)، پس نقش سازمان فراهم کردن زمینه‌ها و موقعیت‌های مناسب برای اکتساب دانش بر اساس اهداف سازمانی می‌باشد و مهم‌ترین فعالیت مدیریت، یکپارچه‌سازی و ترکیب مجدد آن‌ها بر اساس تغییرات محیطی است (گودرزی و همکاران ۱۳۸۸، ۶۲). بر طبق پیشینه تحقیق از جمله عواملی باعث پیاده‌سازی و خلق و اکتساب دانش در سازمان می‌باشد، فراهم نمودن بسترهای فکری و فرهنگی این امر می‌باشد. ترویج فرهنگ یگانگی و احساس تعلق افراد به سازمان و ایجاد حس اعتماد میان آنان و فراهم‌سازی محیطی توأم با اشتراک، انتقال و تقابل دانش؛ علاوه بر این که مقاومت در برابر تغییر در کارکنان را به حداقل می‌رساند، از سرمایه مشارکت و هم‌فکری آنان نیز سود می‌برد (سنجقی و همکاران ۱۳۸۶، ۱۰۵). بنابراین افزایش هوش سازمانی در پی موفقیت پروژه‌های مدیریت دانش بین همه افراد می‌باشد. در تأیید این گفته‌ها، جلالی و همکاران (۱۳۸۴) در تحقیق خود با عنوان "طراحی و به کارگیری نرم افزار سیستم جامع مدیریت دانش" که در وزارت راه و ترابری انجام شد نشان دادند که وجود فرهنگ دانش‌گرا و زیربنای انسانی مناسب (فرهنگ)، مهم‌ترین دلیل موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها است. ۵۰٪ از مشکلات پیاده‌سازی مدیریت دانش مربوط به فاکتور فرهنگ و نیروی انسانی بوده و مشکلات مرتبط به حوزه ساختاری و تکنولوژیکی هر کدام تنها ۲۵٪ نقش دارند. همچنین عسگری (۱۳۸۴) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان "بررسی ارتباط عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش" به بررسی ارتباط بین سه عامل کلیدی "ساختار سازمانی"، "فرهنگ سازمانی" و "تکنولوژی" با استراتژی مدیریت دانش پرداخته است. "خلق دانش" و "انتقال دانش" به عنوان دو فعالیت اصلی و کلیدی مدیریت دانش در نظر گرفته شده‌اند، که ارتباط آن‌ها با عوامل سازمانی مذکور مورد بررسی قرار می‌گیرد. تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین این عوامل سازمانی با مدیریت دانش وجود دارد. بنابراین برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز استراتژی مدیریت دانش باید به سازمان به عنوان یک کل نگاه کرد و همه این عوامل را مورد توجه قرار داده و وضعیت آن‌ها شناسایی و تحلیل

شود (محمدی، ۱۳۸۵). نتایج تحقیقات نیز مؤید این است که بین مدیریت دانش و هوش سازمانی ارتباط نزدیکی وجود دارد (مقالی ۲۰۰۸؛ عزیزی ۲۰۰۷؛ قهفرخی ۲۰۰۷ و ریرا ۲۰۰۷، ۷۶). از نظر ویلیام هلال (۱۹۹۸) نیز هوش سازمانی یعنی: ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده از آن برای وفق یافتن با محیط یا بازار از لحاظ استراتژیک. هوش سازمانی شبیه به IQ است، اما در یک سطح سازمانی شکل گرفته است. اگر سازمان‌ها رهبران خوبی همراه با استراتژی‌های زیرکانه و محیط مطلوب نداشته باشند، مانند انسان‌ها ممکن است از هوششان برای موفقیت استفاده نکنند. به دلیل این‌که هر یک از هیأت‌های ورزشی معمولاً از تعداد معدودی کارمند تشکیل شده است، لذا می‌توان انتظار داشت ارتباط بین آنها جهت پیشبرد اهداف سازمان بیشتر است، که نتایج حاصل از فرضیه دوم نیز نشان داد بین این دو مؤلفه ارتباط معنی‌داری وجود دارد، از نتایج این تحقیقات این گونه استنباط می‌شود که هرچقدر کارکنان هیأت‌های ورزشی استان کرمان، بستر و فرهنگ مناسبی را برای مشارکت کارکنان در خلق و اکتساب دانش تقویت کند؛ منجر به افزایش هوش سازمانی و نوآوری می‌شود، باعث جذب دانش می‌شود، تبادل هدف‌دار دانش را تسهیل می‌کند و به اعمال قدرت دانش متخصصان کمک می‌کند. بنابراین مشارکت در کار و کار تیمی، افراد را به کسب و خلق دانش در ارتباط با کار خود و انتشار دانسته‌های خود در کل سازمان ترغیب می‌کند و این به استقرار یک سیستم مدیریت دانش در سازمان کمک می‌کند و در نهایت می‌توان انتظار داشت اثربخشی سازمانی نیز افزایش یابد.

بحث و نتیجه‌گیری فرضیه سوم

نتایج نشان داد بین تسهیم دانش و هوش سازمانی در کارکنان هیأت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد (0/63: r).

لیپوتز و همکاران (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای که در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌های عمومی انجام داده‌اند، دریافتند که عوامل دولتی نوعاً سازمان‌هایی سلسله‌مراتبی و بوروکراتیک هستند که تسهیم دانش را دشوار می‌کنند. آن‌ها اظهار می‌دارند که اغلب افراد تمایل ندارند دانشی را که در اختیار دارند با دیگران تسهیم کنند. آن‌ها دانش را در دل خود نگه می‌دارند تا به قدرتی که از آن به دست می‌آورند بتوانند ارتقا درجه پیدا کنند. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات (شاهین و همکاران ۱۳۹۰؛ کیوان‌آرا و همکاران ۱۳۹۰ و ستاری قهفرخی ۲۰۰۷، ۸۰)، همخوانی ندارد. هم راستا با این اظهار نظر، همان‌طور که نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون در تحقیق حاضر نشان می‌دهد، اگرچه بین تسهیم دانش و هوش سازمانی در کارکنان هیأت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط وجود دارد، اما مقدار ضریب همبستگی این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه‌های مدیریت دانش در ارتباط با هوش سازمانی کمتر می‌باشد، که نشان دهنده ضعف تسهیم دانش در این کارکنان می‌باشد. از طرفی پایین بودن میزان ارتباط بین این دو مؤلفه ممکن است به علت حجم پایین

نمونه این تحقیق باشد. همچنین به دلیل این که هر هیأت ورزشی از تعداد کارمندان اندکی برخوردار می باشد، شکاف سطح مدیریتی بین مدیر و کارمند نیز می تواند از جمله دلایل احتمالی ضعیف تر بودن مؤلفه تسهیم نسبت به سایر مؤلفه های باشد، به طوری که ضعف فرهنگ تسهیم در این فرضیه از عوامل شکست فرهنگی مدیریت دانش است که اخوان و جعفری (۲۰۰۶) بیان داشته اند. بنابر تعریف، تسهیم دانش و تجربه به مثابه اساسی ترین کارکرد مدیریت دانش است. هدف تسهیم دانش می تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب های مختلف دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن باشد. به منظور ایجاد یک فرآیند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند. تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که وجود کارکنانی که تمایل به تسهیم دانش و تجربه دارند موجب می شود این فرآیند به طور خودکار آغاز شده و گسترش یابد. در فرآیند تسهیم دانش، چهار نوع دانش نقش محوری دارند که عبارت است از دانش حرفه ای، دانش هماهنگ کننده، دانش مبتنی بر هدف و دانش فنی. افراد اطلاعاتشان را به اشتراک می گذارند زیرا آن ها می خواهند و دوست دارند که تجربه شان به وسیله دیگران به کار رود و نیز دوست دارند که به واسطه درجه شان مورد احترام قرار گیرند. اما برای این که متقاعد شوند که به اشتراک گذاری دانش امری ضروری است به دلایل روشن و قانع کننده ای نیاز دارند (کیوان آرا ۱۳۹۰، ۵۹). اما لین و تیسنگ (۲۰۰۵) عقیده دارند که فرهنگ تسهیم دانش یکی از راهکارهای اصولی رفع نارسایی استفاده از سیستم های مدیریت دانش و افزایش موفقیت آن است. اما نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان داد که سطح و میزان تسهیم دانش در بین نمونه های فوق پایین می باشد که این بر میزان هوش سازمانی نیز بی تأثیر نبوده است. این ضعف تسهیم و از طرفی شاید به این علت باشد که مدیران می ترسند با تسهیم دانش بین خود و کارمندان، کنترل دانش شرکت را از دست بدهند (دانش فرد و همکاران ۱۳۸۹، ۷۷). پس بنابراین مدیران اداره فوق باید فرهنگ دانش محور را که برای دانش ارزش قائل است و خلق، تسهیم و به کارگیری آن را تشویق می کند، ایجاد و تقویت کرد تا با رفع مشکلات بتوان شکست ها را به موفقیت مبدل ساخت، و از این طریق به افزایش هوش سازمانی در بین کارکنان کمک کرد.

بحث و نتیجه گیری فرضیه چهارم

همان طور که در جدول ۴-۵ مشاهده می شود، نتایج آزمون نشان می دهد بین سازماندهی و ذخیره سازی اطلاعات و هوش سازمانی در کارکنان هیأت های ورزشی استان کرمان وجود دارد ($r = 0/67$).

از آن جایی که هدف از سازماندهی و ذخیره دانش، قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از آن می باشد، نیازمند محلی برای ذخیره آن می باشد که این محل می تواند فرهنگ سازمانی، ذهن افراد و یا تکنولوژی سازمانی باشد. از طرفی هم علوی و همکاران (۱۹۹۱) بیان کرده اند که دانش می تواند به معنای ذخیره اطلاعات، مهارت ها، تجربیات و حافظه شخصی باشد. بنابراین پایگاه داده ابزار مهمی در مدیریت

دانش جهت اثربخشی آن است (ابراهیمیان جلودار و همکاران، ۲۰۰۲، ۹۱). همچنین معیارهای مرتبط با توانمندی اطلاعات سازمانی به منظور اثربخشی مدیریت دانش شامل تازگی، در دسترس بودن، امکان بازسازی، تنوع، آزمون و گزینش ارزش اطلاعات است (هاگین ۲۰۰۳، ۸۷). نکته قابل ذکر در مورد ذخیره دانش این است که بعد از ذخیره شدن، نیازمند اصلاح است تا برای سازمان مفید و مؤثر واقع شود (گولد و همکاران ۲۰۰۱، ۶۷)، همچنین نکته مهم دیگر در این مرحله فرآیند بروز رسانی اطلاعات است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات (عزیزی ۲۰۰۷؛ ریچارد ۲۰۰۵ و کیوان آرا و همکاران ۱۳۹۰، ۴۸) همخوانی دارد. در واقع فقط ذخیره اطلاعات نمی‌تواند پاسخ‌گوی نیاز سازمان‌ها باشد، بلکه پس از هر دوره باید اطلاعات به روز شود تا در آن برهه زمانی مفید واقع شود. با توجه به مبانی نظری و نتایج سایر تحقیقات و آنچه که در این تحقیق مشاهده می‌شود، وجود ارتباط بین ذخیره‌سازی و سازماندهی اطلاعات با هوش سازمانی را می‌توان به تازگی و به روز بودن اطلاعات کارمندان این اداره و همچنین در دسترس بودن این اطلاعات نسبت داد. همان‌طور که در قسمت آمار توصیفی نیز به آن اشاره شد، بیش از ۸۷ درصد از کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر می‌باشند، که این نتایج حاکی از آن است که سطح مدیریت دانش و البته ذخیره‌سازی اطلاعات بین این کارکنان از جایگاه خاصی برخوردار است. از طرفی به عقیده مک مستر، هوش سازمانی قابلیت یک سازمان است به عنوان یک کل، در افزایش اطلاعات، نوآوری دانش عمومی و عمل مؤثر برپایه ایجاد دانش تعریف می‌شود. از آنجایی که با تغییرات سریع و مداوم فناوری اطلاعات و اینترنت، سازمان‌های امروزی، به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی و افزایش اثربخشی خود، نیازمندند که به طور مؤثر به سوی منابع دانش حرکت کنند، بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیقات، هیئت‌های ورزشی استان کرمان نیازمند این هستند که همراه با این پیشرفت فناوری، به عنوان یکی از ابزار افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی در به روز کردن دانش کارمندان خود جهت افزایش هوش سازمانی گام‌های مؤثری را بردارد.

بحث و نتیجه‌گیری فرضیه پنجم

کاربرد دانش یکی دیگر از مؤلفه‌های مدیریت دانش است که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ضریب همبستگی در این تحقیق نشان داد بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد ($r = 0/68$). آخرین مرحله فرآیند مدیریت دانش بهره‌برداری از دانش است. این مرحله ذی‌نفعان و بهره‌وران را قادر می‌سازد تا بتوانند با استفاده از دانش ذخیره شده، مسائل و مشکلات سازمان را بهتر و مؤثرتر حل کنند و در پی آن گام‌هایی را جهت افزایش کارایی سازمان خود بردارند. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات (کیوان آرا و همکاران ۱۳۹۰؛ شاهین و همکاران ۱۳۹۰ و خدادادی و همکاران ۱۳۸۹، ۸۰) مشابه است. از آنجایی که فرآیندهای مدیریت دانش بصورت یک زنجیره

به یکدیگر متصل می‌باشند، لذا با توجه به این که نتایج سایر فرضیات و مؤلفه‌های مدیریت دانش نشان دادند که ارتباطی خوبی با هوش سازمانی دارند، لذا طبیعی به نظر می‌رسد که ارتباط بین کاربرد دانش و هوش سازمانی نیز در این حد باشد. از طرفی تحقیقات نشان داده‌اند که در عمل، مهم‌ترین راه تبدیل دانش به نتایج مشهود، کاربرد دانش می‌باشد (باس و همکاران ۲۰۰۶، ۶۹). اگر دانش تبدیل به عمل نشود، فعالیت‌ها و فرآیندهای مدیریت دانش عقیم و بی‌ثمر است. لذا یک سازمان نیاز است تا در ابتدا به سوی خلق، ایجاد و توسعه دانش پیش برود تا بتواند در جهت افزایش کارایی خود دانش حاصل شده خود را به عرصه عمل درآورد، که یقیناً با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه سطح بالای ارتباط بین کاربرد دانش و هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان، این اداره نیز از این قانون مستثنی نیست. در این تحقیق، هوش سازمانی را به واسطه ترکیب توانمندی‌های مدیریت دانش در چهار فرآیند مدیریت دانش مورد بررسی قرار دادیم. با آن وجود ارزیابی هوش سازمان بسیار دشوار است. تحقیقات صورت گرفته در حوزه اثربخشی مدیریت دانش (گولد و همکاران ۲۰۰۱؛ فریز ۲۰۰۶، ۷۳) نشان داده است که بین مدیریت دانش و افزایش هوش سازمانی رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ششم

نتایج تحقیق حاضر نشان داد، مدیریت دانش و فاکتورهای آن پیش‌بین مناسب و خوبی برای هوش سازمانی در کارمندان هیئت‌های ورزشی استان کرمان می‌باشد ($r = 0.79$). یافته‌های این پژوهش با مفاهیمی که هلال و همکاران (۲۰۰۶)، مطرح می‌نمایند؛ مبنی بر این که هوش سازمانی تابعی از پنج زیرسیستم شناختی است که مدیریت دانش یکی از آنها می‌باشد همخوانی دارد. تقریباً فعالیت هر سازمانی شدیداً به دانش کسب شده، تصمیم‌های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد، خود به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان عجین شده، وابستگی دارد (شاهین ۱۳۹۰، ۵۰). بهبود و تعالی زیرسیستم مدیریت دانش در راستای داشتن یک سازمان یادگیرنده موجب تحصیل و حفظ قدرت رقابتی سازمان و در نهایت حضور موفقیت‌آمیزتر سازمان در جامعه و بقای پایدار سازمان می‌گردد. بنابراین طبق نتیجه این فرضیه می‌توان استنباط نمود، پیاده‌سازی مدیریت دانش با در نظر گرفتن زیرساخت‌های آن در هیئت‌های ورزشی استان کرمان، یک استراتژی موفق برای افزایش هوش سازمانی می‌باشد.

۴-۵- پیشنهاد های تحقیق

۴-۵-۱ پیشنهاد های مبتنی بر یافته های تحقیق

۱. نتایج نشان داد میانگین نمره مدیریت دانش در این تحقیق برابر با ۶۱/۶ می باشد، لذا پیشنهاد می شود با دادن استقلال عمل بیشتر به کارکنان و تشویق آنها به نوآوری، آنها را به کسب دانش جدید و توسعه و اشاعه آن در سازمان ترغیب نماید.
۲. به مدیران این سازمان های ورزشی و بخصوص هیئت های ورزشی پیشنهاد می شود نسبت به استخدام نیروهای جدید، بر تخصصی بودن و تحصیل آنها در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی تأکید داشته باشند.
۳. با توجه به اینکه تسهیم دانش به عنوان یکی از مؤلفه های مدیریت دانش، نسبت به سایر مؤلفه ها در سطح پایین تری قرار داشت، لذا پیشنهاد می شود که مدیران هیئت های ورزشی استان کرمان با برنامه ریزی صحیح در امور زندگی شغلی کارکنان خود، از طریق تشکیل تیم های کاری، تفویض اختیار، آموزش نیروها و ... آنها را به کار گروهی تشویق کنند تا از این راه بتوان تسهیم و کاربرد دانش در هیأت های ورزشی استان کرمان افزایش داده و شاهد موفقیت بیشتر برنامه های مدیریت دانش به طبع آن افزایش هوش سازمانی بود.
۴. با توجه به نمرات بدست آمده از سطح مدیریت دانش در تحقیق حاضر، پیشنهاد می شود مدیریت هیئت های ورزشی استان کرمان، کارکنانی را که در کارشان فعال بوده و در کسب، تولید، تسهیم و کاربرد دانش همکاری داشته و اثر مثبتی در سازمان دارند، مورد تشویق قرار دهند و پاداش های مادی و معنوی لازم به آنان جهت حفظ و یا افزایش انگیزه برای ادامه چنین کارهایی داده شود.
۵. با توجه به نتایج بدست آمده از میانگین نمرات مؤلفه تسهیم دانش در این تحقیق، جهت بهبود و ارتقا عامل اشتراک و تسهیم دانش در هیئت های ورزشی استان کرمان پیشنهاد می گردد تا مدیران از اشتراک و تسهیم دانش حمایت همه جانبه ای داشته باشند، شرایطی فراهم شود تا اعتماد میان کارکنان و اعتماد کارکنان به سازمان و مدیران خود افزایش یابد، و امکانات و ابزارهایی جهت تسهیم دانش در شرکت فراهم شود.

۲-۴-۵ پیشنهادهایی برای محققان دیگر

۱. با توجه به این که تحقیق حاضر در هیئت‌های ورزشی استان کرمان انجام شده است، لذا پیشنهاد می‌شود تحقیق مشابهی در ادراه کل ورزش و جوانان استان کرمان نیز انجام شود و نتایج آن با نتیجه تحقیق حاضر مقایسه شود.
۲. از آن جایی که فرهنگ سازمانی نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی دارد، پیشنهاد می‌شود در تحقیقی به بررسی ارتباط بین این سه مؤلفه در سازمان‌های ورزشی انجام گیرد.
۳. پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی در مورد سایر عوامل مرتبط با هوش سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان صورت گیرد.

منابع و مآخذ

فهرست منابع فارسی

۱. ابراهیمیان جلودار، سید یاسر. و [دیگران]. ۱۳۹۱. بررسی اثربخشی مدیریت دانش (با مروری بر توانمندی ها و فرتیند مدیریت دانش). توسعه سازمانی پلیس، شماره ۴۱.
۲. ابزری، مهدی، اکبر اعتباریان، و مهدی ستاری قهفرخی. ۱۳۸۵. هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی سازمانی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۲، مهرماه.
۳. ابطحی، سید حسین. و عادل صلواتی. ۱۳۸۶. مدیریت دانش در سازمان. تهران، انتشارات پیوند نو، چاپ اول.
۴. ابوترابی، مجتبی. (۱۳۷۸). ارتباط ساختار سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۵. اکبرپور شیرازی، محسن. و دره کاظمی صفت. ۱۳۸۶. مطالعه تطبیقی مدل‌های سنجش آمادگی - سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش. مقاله برگزیده اولین همایش ملی مدیریت دانش، تهران.
۶. انصاری، محمدحسین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با خلاقیت در کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران و کمیته ملی المپیک. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
۷. باقرزاده، محمد. و احمدرضا اکبری دیباور. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین هوش سازمانی بر چابکی سازمانی در سازمان میراث فرهنگی - گردشگری و صنایع دستی آذربایجان شرقی. اولین همایش سازمانی و هوش کسب و کار.
۸. بیکزاده، جواد، محمدجواد علائی. و کریم اسکندری. ۱۳۸۹. بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی. پژوهش‌های مدیریت، سال سوم، شماره هشتم.
۹. دارمی، هادی. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر در موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌های پروژه‌ای. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۰. دانش فرد، کرم الله. و سعید شهابی‌نیا. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران). فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۷.
۱۱. رستگار، عبدالغنی. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.

۱۲. جعفری مقدم، سعید. ۱۳۸۵. مستندسازی تجربیات مدیران (از دیدگاه مدیریت دانش. کرج، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۱۳. جلالی، سیدمحمدجواد. و [دیگران]. ۱۳۸۴. طراحی و به کارگیری نرم افزار سیستم جامع مدیریت دانش (مطالعه موردی در وزارت راه و ترابری جمهوری اسلامی ایران). پنجمین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع.
۱۴. حسن زاده، محمد. ۱۳۸۲. نقش کتابخانه‌های تخصصی در مدیریت دانش سازمان‌ها. مجموعه مقالات هفتمین همایش کتابداران سازمان مدیریت و برنامه ریزی، رشد، مرکز- اطلاعات و مدارک علمی ایران.
۱۵. حسینی، یعقوب. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۶. خامدا، زهرا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی با مدیریت دانش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۷. خدادادی، محمدرضا. و [دیگران]. ۱۳۸۹. رابطه بین هوش سازمانی با بهره وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۴.
۱۸. رحمتی، علی. (۱۳۹۰). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در کمیته ملی المپیک. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
۱۹. ستاری قهفرخی، مهدی. ۱۳۸۶. رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه های هوش سازمانی. مطالعه موردی شرکت ذوب آهن اصفهان. مقاله برگزیده اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران.
۲۰. شاهین. شعله. و سیروس فحیمی آذر. ۱۳۹۰. بررسی روابط بین زیرسیستم مدیریت دانش و مؤلفه های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده. فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۹.
۲۱. صلواتی، عادل. ۱۳۸۸. بررسی تحلیلی عوامل زمینه‌ای مؤثر بر استقرار سیستم مدیریت دانش در واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران. نشریه فراسوی مدیریت، سال سوم شماره ۱۰.
۲۲. فرج نژاد قادی، مژده. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی) بر مدیریت دانش در دانشکده مهندسی مکانیک دانشگاه صنعتی امیر کبیر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۲۳. عزیزی، ابراهیم. (۱۳۸۶). ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در اداره کل کشاورزی استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور شیراز.

۲۴. عسگری، ناصر. (۱۳۸۴). بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش. پایان نامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۲۵. غلامی، شهرام، هما غفوریان. و داود معنوی پور. ۱۳۹۰. رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال دوم. شماره ششم.
۲۶. کاظمی، سیدعباس. (۱۳۷۵). طراحی الگوهای اثربخشی سازمانی با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی، رساله دوره دکتری مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
۲۷. کهنسال، هادی. و حمیدرضا جاویدی. ۱۳۸۸. ارزیابی وضعیت مؤلفه های هوش سازمانی در دانشکده های پردیس فنی و علوم انسانی دانشگاه تهران. اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار.
۲۸. کرمی، مقداد. (۱۳۸۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودروسازی بهمن. مرکز بهمن موتور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۲۹. کیوان آرا، محمود. و [دیگران]. ۱۳۹۰. رابطه مؤلفه های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، دوره هشتم، شماره پنجم.
۳۰. گودرزی. و [دیگران]. ۱۳۸۸. ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲.
۳۱. طاهری لاری، مسعود. ۱۳۸۹. جایگاه مدیریت دانش در هوش سازمانی. اولین همایش ملی هوش سازمانی و کسب و کار.
۳۲. محمدی، کاوه. (۱۳۸۵). سنجش آمادگی سازمان برای مدیریت دانش از طریق طراحی یک مدل مفهومی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۳۳. مراد، پروانه (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و موفقیت مدیریت دانش در شرکت ره شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
۳۴. لطیفی نژاد، مرجان. ۱۳۸۶. مدیریت دانش: آموزش هماهنگ "مؤسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی. شماره ۱۹۶.
۳۵. نسبی، نرجس السادات. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد شیراز.

1. Akgun, E.A., Byrne, J., & Keskin, H. (2007). Organizational intelligence: A structuration view. Journal of Organizational Change Management, 20(3).
2. Akhavan, P & Jafari, M (2006) "Critical issues for knowledge management implementation at a national level". VINE, Vol. 30, No.1.
3. Alavi, M. and D. Leidner, January 1999, "Knowledge management Systems: Emerging Views and Practices from the field," Proceedings of 32 nd Annual HICSS, Maui, HIAlegre-Vidal, J., Lapiedra.
4. Allameh, M & et al (2011) "The relationship between Organizational Culture and Knowledge Management". Procedica Computer Science, Vol.3.
5. Albrecht (a), Karl. (2003), the power of minds at work: organizational intelligence in action. Amacom, New York.
6. Bose, R. & Sugurmaran, V. (2006). Application of Knowledge Management Technology in Customer Relationship Management. Knowledge and Process Management, 10(5).
7. Glynn, M.A., (1996), Innovative Genius : A Framework for Relating Individual and Organizational Intelligence to Innovation , Academy of Management Review.
8. Halal, William E, (2006), Organizational Intelligence : What is it ? and How can manager Use it ? : (www.strategy-bussiness.com).
9. Jung, D.I., Chow, C. and Wu, A., (2003), The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings". The Leadership Quarterly, Vol. 14 No. 2003.
10. Kuan, Yew Wong (2008) "Critical success factors for implementing KM in small and medium enterprises". Industrial Management & Data Systems, Vol.105, No.3.
11. Lefter Viorel & Mihaela Prejmeream & Simona Vasilache, (2008), The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies. A Human Capital Perspective, Academy of Economic Studies, Bucharest.
12. Leiponen, Aija,(2009), Innovation objectives, knowledge sources, and the benefits of breadth, Strategic Management Journal, Vol. 31, Iss. 2.
13. Liebowitz, J. (1999). Building organizational intelligence knowledge management primer. paton London New York: Washington. D.C.
14. Liebowitz, Jay. (2002), Building Organizational Intelligence:A Knowledge Management Primer.CRC Press,Florida.
15. Lawson, S (2003) "Examining the relationship between organizational culture and knowledge management". Doctoral dissertation, Nova Southern University.
16. McMaster M.D., (1996), The Intelligence Advantage: Organizing for Complexity, Newton , MA.
17. Myrtle Beach, (2003) D.A "The instructional use of learning objects blooming on, in agency for institutional technology and the association for communications and technology in knowledge management".
18. Monavvarian, A & Kasaei, M (2007) "A KM model for public administration: The case of Labour Ministry". The Journal of Information and Knowledge Management system, Vol.37, No. 3, Available: www.emeraldinsight.com.
19. Mooghali and Azizi, (2008), Organizational Intelligence and Organizational Knowledge Management Development , payame noor university, shiraz-Iran, IDOSI publications.
20. Nonaka, I & et al (2003) "A theory of organizational knowledge creation: understanding the dynamic process of creating knowledge".

21. Probst, G & et al. (2000) "Managing knowledge". Building blocks for success.
22. Richard. Herschel and Nory E. Jones (2005), "Knowledge Management and Business Intelligence: the Importance of Integration", Journal of Knowledge Management.
23. Riera A., & Christian G., & Iijima, Junichi, (2007), A Study of Effect of Organizational IQ on IT Investment and Productivity , International Conference on Management of Innovation and Technology.
24. Robb, D., Winter 2003, "Assembling Knowledge Management Teams," Information Strategy Executive Journal.
25. Simic, Ivana, (2005), Organizational Learning as A Component of Organizational Intelligence, Information and Marketing Aspect of the Economically Development of the Balkan the Balkan Countries Journal , ISBN, University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria .
26. Yolles, Maurice. (2005), Organisational intelligence. The Journal of Workplace Learning.V 17,N 1/2, available at: www.emeraldinsight.com.
27. Zheng, W & et al (2010). "Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management". Journal of Business Research, Vol. 63, No.7.
28. Zheng, W (2005) "The impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness". Phd thesis, University of Minnesota.

پیوست ها

پیوست الف) پرسشنامه هوش سازمانی

بنام حضرت دوست

همکار گرامی با سلام و احترام

پرسشنامه حاضر به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت تکمیل پایان‌نامه اینجانب تحت عنوان " رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در هیئت‌های ورزشی استان کرمان" می‌باشد. بی‌تردید انجام این پژوهش بدون همکاری صمیمی شما میسر نخواهد شد. لذا خواهشمند است با مطالعه دقیق سؤالات و ارائه پاسخ مناسب، پژوهشگر را در انجام این تحقیق یاری فرمایید. قبلاً از همکاری صمیمانه شما تشکر و قدردانی می‌کنم.

با تشکر از همکاری و مساعدت صمیمانه شما

کهندل - دانشجوی کارشناسی ارشد

الف: مشخصات کلی :

- | | | | | | |
|--------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|
| جنسیت: | زن | مرد | | | |
| وضعیت تأهل: | متاهل | متاهل | | | |
| سن: | ۲۰ تا ۳۰ سال | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۵۱ تا ۶۰ سال | از ۶۰ سال به بالا |
| سطح تحصیلات: | دیپلم | فوق دیپلم | لیسانس | فوق لیسانس | دکتر |
| رشته تحصیلی: | تربیت بدنی و علوم ورزشی | سایر | | | |

ردیف	سؤالات	کاملا موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملا مخالفم
۱	سازمان اهداف، چشم انداز و رسالت‌هایش را به طور واضح و روشن بیان می‌کند.					
۲	در سازمان فرآیندی منظم و رسمی برای بررسی دقیق مشکلات و فرصت‌های پیش رو وجود دارد.					
۳	مدیران عالی در برنامه‌های راهبردی و بلندمدت سازمان به تعهد سازمان در قبال مشتریان توجه دارند.					
۴	مدیران ارشد سازمان هر ساله اهداف و رسالت‌های سازمان را مورد بررسی و تجدیدنظر قرار می‌دهند.					
۵	مدیران در تدوین تصمیم‌گیری‌های کلیدی اهداف و رسالت‌های سازمان را مدنظر قرار می‌دهند.					
۶	سازمان برای شناسایی، ارتقا و رشد مدیران و کارکنان از یک برنامه منظم برخوردار است.					
۷	مدیران کارکنان را در برنامه‌ها، مسائل مهم و نتایج امور سهیم می‌کنند.					
۸	کارکنان در همه سطوح ایده اصلی کار و رسالت کلی سازمان را درک می‌کنند.					
۹	کارکنان بخش‌های گوناگون سازمان در انجام یافتن کارها به یکدیگر کمک می‌کنند.					
۱۰	کارکنان احساس تعلق خود به شغل و سازمان را بیان می‌کنند.					
۱۱	کارکنان برای کسب موفقیت چشم اندازها و اهداف سازمان را باور دارند.					
۱۲	بیشتر کارکنان ارتباط خود با سازمان را به گونه‌ای بالقوه بادوام و مستمر می‌بینند.					
۱۳	در سازمان از تغییر و نوآوری حمایت می‌شود.					
۱۴	کارکنان به منظور یافتن راه‌های بهتر برای انجام دادن کارهایشان تشویق می‌شوند.					
۱۵	در سازمان افراد در سطوح گوناگون می‌توانند در باره راه و روش انجام یافتن کار مورد سؤال و نقد قرار گیرند.					
۱۶	مدیران سازمان اشتباه‌های خود را می‌پذیرند و فعالیت‌های نادرست را متوقف می‌سازند.					
۱۷	مدیریت سازمان فضای لازم برای پذیرش تغییر و ایده‌های جدید را به وجود آورده است.					
۱۸	کارکنان سازمان، روی هم رفته، کیفیت زندگی کاری خود را در حد بالایی تلقی می‌کنند.					

				کارکنان بر این باورند که مدیریت بهترین تأثیر را در روحیه آنان دارد.	۱۹
				کارکنان از اینکه عضو این سازمان هستند احساس بالندگی و افتخار می‌کنند.	۲۰
				کارکنان به منظور دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف سازمان تلاش فوق العاده از خود نشان می‌دهند.	۲۱
				کارکنان در خصوص فرصت‌های ترقی و پیشرفت خود در سازمان خوشبین هستند.	۲۲
				مدیران وظایف شغلی خود را با علاقه و خوشبینی دنبال می‌کنند.	۲۳
				کارکنان مدیران را در زمینه تحرک و تعهد، الگوی خود قرار می‌دهند.	۲۴
				در سازمان راه و روش و فرآیندهای انجام دادن کار باعث تسهیل در عملکرد و بهره‌وری کارکنان می‌شود.	۲۵
				سیستم‌ها و ابزارهای اطلاعاتی سازمان کارکنان را در انجام یافتن مؤثر کارها یشان توانمند ساخته است.	۲۶
				در سازمان سیستم‌ها و ابزارهای اطلاعاتی کارکنان را قادر به خلق ارزش (اقتصادی) برای مراجعان می‌کند.	۲۷
				در سازمان اختیار و مسئولیت تا حد امکان تا پایین‌ترین سطح شغلی تفویض شده است.	۲۸
				در سازمان اهداف هر بخش به گونه‌ای است که به جای ایجاد تعارض، همکاری و هماهنگی ایجاد می‌شود.	۲۹
				در سازمان فرآیند مشخصی برای تبادل دانش و اطلاعات میان کارکنان وجود دارد.	۳۰
				افراد در سازمان آنچه را می‌آموزند بادیگران در میان می‌گذارند و آن را پنهان نمی‌کنند.	۳۱
				در سازمان سیستم‌های اطلاع‌رسانی به صورت گسترده و مفید در جریان است.	۳۲
				در سازمان برنامه‌هایی برای حمایت مداوم از یادگیری و آموزش ضمن خدمت همه کارکنان وجود دارد.	۳۳
				کارکنان در همه سطوح از نقش‌ها و مسئولیت‌هایشان درک روشنی دارند و می‌دانند چه انتظاری از آنان وجود دارد.	۳۴
				کارکنان احساس می‌کنند که کارشان در موفقیت سازمان مؤثر است.	۳۵
				کارکنان بر این باورند که جبران خدمت شغلی شان به گونه‌ای عادلانه و بر اساس عملکرد کاری تعیین می‌شود.	۳۶

پیوست ب) پرسشنامه مدیریت دانش

ردیف	گویه ها	کاملا موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملا مخالفم
۱	راه‌هایی برای کشف شکاف‌ها و کمبودهای دانش در سازمان شما وجود دارد.				
۲	تغییر و تحولات سازمانی برانگیزاننده است و فرصت‌های جدیدی برای ایجاد دانش فراهم می‌کند.				
۳	تلاش مستمری برای آگاهی از دانش فردی افراد و تبدیل آن به دانش جمعی انجام می‌شود.				
۴	تلاش مستمری برای آگاهی از دانش ضمنی افراد و تبدیل آن به دانش آشکار انجام می‌شود.				
۵	در سامانه مدیریت، ایده‌هایی چون نظام پیشنهادات، کمیته‌ها و شوراهای مشورتی وجود دارد.				
۶	تولید دانش و ایده جدید یک ارزش محسوب می‌شود.				
۷	افراد دانش خود را با همکاران تسهیم (اشتراک) نموده و تجربیات خود را انتقال می‌دهند.				
۸	بخش‌های اجرایی، دانش و اطلاعات را به طور سیستماتیک با سایر بخشها مبادله می‌کنند.				
۹	فرهنگ تسهیم و به اشتراک گذاری دانش در سازمان شما تشویق می‌شود.				
۱۰	افراد از دانش خود در جهت تحقق اهداف سازمانی استفاده می‌کنند.				
۱۱	برای تبادل اطلاعات میان مسئولین و کارکنان جلسات مستمر و منظم برگزار می‌گردد.				
۱۲	با دانش موجود در سازمان، می‌توان تصمیمات مطمئن گرفت.				
۱۳	می‌توان دانش و اطلاعات مورد نیاز خود را به آسانی و به روز کسب کرد				
۱۴	کارکنان کلیدی شناسایی و دانش آنها ثبت و نگه‌داری می‌گردد.				
۱۵	نظام خاصی برای جمع‌آوری و نگهداری دانش و اطلاعات در سازمان وجود دارد.				
۱۶	پژوهش و تجارب ارزنده ثبت و نگهداری می‌گردد.				
۱۷	سازمان دارای حافظه الکترونیک (از طریق بانک داده‌ها، برنامه‌های کامپیوتری و...) می‌باشد.				
۱۸	اطلاعات مربوط به پروژه‌ها و درس‌های آموخته شده از موفقیت‌های مهم یا دلایل شکست‌ها، مستندسازی و نگهداری می‌شود.				
۱۹	ساز و کارهایی برای روزآمدسازی دانش ذخیره شده وجود دارد.				

Relationship between knowledge Management Components and Organizational Intelligence of the Department of Sport and Youth and Committee Sports of Kerman

Abstract

The aim of this Study the Relationship between knowledge management components and Organizational Intelligence of the committee sports of Kerman. The Statistical population of this Study is the all Number of the Employees of committee sports of Kerman. From 120 Questionnaires, 114 is Returned. The Mentioned Questionnaire Include Four dimensions of commitment to collaboration, Compatibility, adaptation and mission.. In Addition, the Intelligence Questionnaire of Albrecht Is used in order to the Amount of Organizational Knowledge. Which Consist of Thirty – Six Question and Considers the whole Organizational Intelligence and Studies its Seven Component. The Ability of the Questionnaires is approved by the Experts of and Professors of Sport Management. The Amount off Reliability of the Questionnaire, Calculated by Cronbach's alpha is 0/80 for Knowledge Management's Questionnaire and 0/90 for Organizational Intelligence's Questionnaire. Pearson correlation coefficient is used in order to analyze the data. Finding of this study reveled that there is a Significant Relationship Between Knowledge Management and the Organizational Intelligence. According to the Results, it is Strongly Possible to Claim that Finding and using the Organizational Intelligence could Improve and Decrease the Power of Competitiveness of an Organization. Improving the Knowledge Management of an Organization could be and of the Important Elements in order to Reach the Mentioned Goal. Furthermore, based on the results of simple linear regression, the knowledge management, organizational intelligence can be predicted.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Intelligence, committee sports



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY
SCIENCE AND RESEARCH BRANCH
Faculty of Sport Science and Physical Education
Department of Sport Management

Thesis for Reciving "M.A" degree on Physical Education and Sport Science

Title:

**Relationship between knowledge Management Components and
Organizational Intelligence of the Department of Sport and Youth
and Committee Sports of Kerman**

Supervisor:

Dr. Korosh Ghahreman Tabrizi

Advisor:

Dr. Esmaeil Sharifian

By:

Mahboobe Kohandel

Summer 2013