

## بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی

سحر عابدینی<sup>۱</sup> و حسین واحدی<sup>۲</sup>

۱ کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی abedini\_sahar@yahoo.com

۲ دانشجوی دکترای مدیریت دولتی hosseinvahedi65@gmail.com

### چکیده

این پژوهش به بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی میپردازد. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی است. حداقل حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۱۰ نفر برآورد شد و پرسشنامه ها با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای توزیع و جمع آوری شد. به منظور سنجش روایی ابزار تحقیق از روایی سازه مبتنی بر تحلیل عاملی تأییدی و برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۳ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. فرضیات پژوهش به کمک مدل معادلات ساختاری؛ یعنی تحلیل مسیر بررسی شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS صورت گرفته است. مطابق نتایج به دست آمده، تأثیر مستقیم و معنادار هوش سازمانی بر نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی تأیید شد. تأثیر مستقیم و معنادار مدیریت دانش بر هوش سازمانی و نوآوری سازمانی نیز تأیید شد. همچنین مشخص شد که مدیریت دانش توسط هوش سازمانی به صورت غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی نقش دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش؛ نوآوری سازمانی؛ هوش سازمانی؛ یادگیری سازمانی..



کنفرانس بین المللی  
مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی

## مقدمه

افزایش قابلیت‌های یادگیری اعضای سازمان می‌تواند بهترین راه برای بقای موفقیت در بلند مدت و همچنین پاسخ به تهدیدات و بهره برداری از فرصت‌ها و ایجاد نوآوری به شکل‌های مختلف باشد (علوی و همکاران، ۱۳۹۳). یادگیری، فرآیند کسب و به کارگیری اطلاعات و مهارت‌های جدید است. یادگیری، عنصر حیاتی در توسعه مداوم نوآوری برای سازمانها به شمار می‌رود. سازمان یادگیرنده، دانش را خلق کرده و در اندیشمند در توسعه مدیریت دانش بزرگ شیوه کار و تجربه به کار می‌گیرد. اری دوگو<sup>۱</sup> این گونه بیان میکند که ارتقاء و بهبود توانایی یادگیری سازمانی به عبارتی پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان است (کندی، ۱۳۸۸). سازمانی که ظرفیت یادگیری خود را توسعه نداده باشد با تغییر مبارزه میکند. یادگیری سرعت تغییر را افزایش داده و باعث می‌شود که سازمان مزیت رقابتی خود را به دست آورده و حفظ کند (شاهین و فخیمی آذر، ۱۳۹۰). بنابراین سازمانها از جمله دانشگاهها، که اصلی‌ترین تولیدکننده دانش و محور و موتور توسعه در هر جامعه‌ای به شمار می‌روند، از تغییرات عصر حاضر مصون نبوده و باید از راه یادگیری همیشگی، افراد را برای رویارویی با تغییرات آماده نمایند و به بیان دیگر به یک سازمان یادگیرنده و هوشمند تبدیل شوند (شریفی و اسلامی، ۱۳۸۷).

هرتز<sup>۲</sup> (2005)، محوریت یادگیری و یادگیری سازمانی و فردی را دو معیار و شاخص اساسی برای ارتقای کیفیت برنامه‌های آموزشی در مؤسسات آموزش عالی میداند به طوری که به سازگاری، نوآوری و پاسخگویی به نیازهای دانشجویان، دست اندرکاران بازار و همچنین، رضایت اعضای هیأت علمی و انگیزش آنها برای بهتر شدن منجر میشود (فرهنگ و همکاران، ۱۳۹۰). دانشگاه یادگیرنده دانشگاهی است که یادگیری همه اعضایش را اعم از کادر مدیریتی، آموزشی اداری و پشتیبانی، شاگردان و والدین تسهیل میکند و خود را به طور مستمر دگرگون می‌سازد. در دانشگاه یادگیرنده؛ یادگیری گروهی ترغیب میشود. ارتقای سطح کیفی آموزش از اولویت مهمی برخوردار است. اساتید، کارکنان، دانشجویان و والدین برای پذیرش مسئولیت، تشویق و ترغیب میشوند. خلاقیت و نوآوری، ترغیب و تشویق میشود (محبوبی و توره، ۱۳۸۷) انگیزه برای تغییر و نوآوری ناشی از محرکهایی خارج از محیط سازمان نیز است. محرک‌هایی که پاسخگویی به آنها نیازمند رفتاری هوشمندانه و انطباق پذیر است. این رفتارها، که ویژگی بارز سازمان‌های دارای هوش سازمانی بالا هستند، به عنوان داشتن آمادگی مناسب ارائه ایده‌های نتیجه‌گرای عالی، انتخاب مواضع مناسب و گرفتن تصمیمات بزرگ در پاسخ به محرک‌های محیطی تعریف می‌شوند. بنابراین، نوآور بودن یک سازمان، ریشه در هوش سازمانی آن نیز دارد (مصلح و یاری بوزنجانی، ۱۳۹۳). یک سازمان هوشمند سازمان یادگیرنده‌ای بوده که در تولید، کسب و تفسیر دانش و اصلاح رفتارش برای منعکس کردن دانش و اطلاعات جدید ماهر است (مختاری پور، ۱۳۸۹). دانش یک دارایی می‌باشد و هوش یک ویژگی و هر دو در عمل از هم جدانشدنی نیستند. دانش و هوش اگر به طور درست و مناسب به کار گرفته شوند، میتوانند ارزشهای بی شماری را خلق کنند و تأثیر بیشتری را بر نوآوری سازمانی دارند (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱). دانش، هم به عنوان یک نهاد و هم به عنوان یک منبع قدرت، برای افراد و سازمانها اهمیت استراتژیک دارد. دانش، روش ایجاد رفاه برای یک فرد، سازمان یا حتی یک ملت را تحت تأثیر قرار میدهد. موفقیت بلندمدت سازمان به کسب، ذخیره و اشتراک دانش بستگی دارد. استراتژی‌هایی که بر اساس انباشت دانش نیروی انسانی طراحی شوند کلید مزیت رقابتی‌اند. بنابراین مدیریت موفق دانش، مشخصه اصلی بقای یک سازمان است. نوآوریها عصاره و نتیجه مدیریت دانش اند. در مواجهه با محیط متغیر، نوآوریها سازمان را به انعطاف‌پذیری در برابر تغییر مجهز میکنند و کلید بقا و موفقیت اند (لیائو و همکاران، ۲۰۰۸) برای کشوری مثل ایران که در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله خود قصد دارد گوی رقابت در اقتصاد و تجارت را از همسایگان خود برآید، اقتصاد مبتنی بر دانایی باید استراتژیک‌ترین ابزار باشد تا با مدیریت صحیح اداره شده و به نتیجه دلخواه برسد. برای دسترسی به این مهم، بایستی استراتژیک‌ترین ابزارهای دستیابی به هدف؛ یعنی تکنولوژی، دانش، ساختار یادگیرنده، نیروی انسانی خلاق و نوآور و سازمان هوشمند را در اختیار گرفته و نقطه

<sup>1</sup> Arie de Geus

<sup>2</sup> Hertz

تمرکز را بر دستیابی و تقویت آنها قرار دهیم (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به موارد ذکر شده و تأثیرگذاری هوش و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، این پژوهش درصدد است به بررسی این تأثیر بپردازد. پیشینه و مطالعات انجام شده

خلاقیت و نوآوری، شرط بقا و کلید موفقیت سازمان ها (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱) و نیز یک منبع مهم مزیت رقابتی به شمار میرود (گانتر و هکر، ۲۰۱۳) و ضرورت وجود آن در سازمان ها تا حدی است که برخی منابع، نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته اند (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱) سازمانهای دارای قدرت نوآوری بیشتر نیز، در پاسخ به محیط های متغیر و ایجاد قابلیت های جدیدی که به آنها اجازه نیل به نوآوری بهتر را میدهد، موفقتر هستند (صادقی و محتشمی، ۲۰۱۱). سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد، به هیچ وجه از تغییر و تحول روی گردان نبوده، بلکه حتی خود میتواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند (کشتکاران و همکاران، ۱۳۸۸؛ گانتر و هکر، ۲۰۱۳). این موضوع برای دانشگاه ها به عنوان یکی از ارکان اساسی آموزش و توسعه منابع انسانی کشور نیز از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. امروزه دانشگاه را نمیتوان با دانش، ذهنیت، الگوها و روشهای دیروز اداره کرد. تحولات و دگرگونی های گسترده، پویا و پیچیده امروزی ایجاب میکند، دانشگاهها همواره نگرشها و الگوهای جدید ذهنی و عملی را بیاموزند، توسعه دهند و البته به درستی به کار گیرند. دانشگاههای پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرآیند تحقیق هستند و با درنظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایدههای جدیدند (ترابی و گودرزی، ۲۰۰۹)

نوآوری سازمانی را میتوان به عنوان اجرای موفقیت آمیز ایدههای جدید تعریف کرد (گولسی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ فرناندز مسا و آلیج، ۲۰۱۴). لو و چن<sup>۴</sup> نوآوری سازمانی را مشتمل بر تغییرات در ساختار و فرآیندهای یک سازمان در راستای به کارگیری مفاهیم جدید مدیریتی، کاری و عملیاتی؛ مانند به کارگیری کار گروههای تخصصی در تولید، مدیریت زنجیره تأمین یا سیستمهای مدیریت کیفیت در نظر گرفتهاند (لو و چن، ۲۰۱۰). در واقع نوآوری سازمانی، تمایل یک سازمان به توسعه محصولات و خدمات پیشرفته و جدید و ارائه آنها به بازار برای کسب موفقیت (گوموسلاگو و ایلسو، ۲۰۰۹) و نیز کشف زمینه های خلاق در ساختار سازمانی شرکت، فرآیندهای اداری و شیوه های مدیریتی است (دامنپور و آراویند<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲)

در ادبیات مرتبط با نوآوری، دانش به عنوان یکی از مهمترین اجزای فرایند خلق نوآوری مطرح شده است و اهمیت مدیریت دانش و رابطه آن با نوآوری به طور گسترده تأیید شده است. (چانگ و لی، ۲۰۰۸؛ لیائو و یو، ۲۰۱۰؛ سوبودووا و کولکوا، ۲۰۱۱؛ علامه و زارع، ۱۳۸۷؛ یوسفی، فیضی و سلیمانی، ۱۳۹۱؛ هادیزاده مقدم، محبی و قلیچ لی، ۱۳۹۱؛ ودادی و عبدالعلیان، ۱۳۹۱). تعاریف و مفاهیم متعددی از مدیریت دانش وجود دارد این رویکردهای متفاوت برای مدیریت دانش بر خلق یا ایجاد، پخش، نگهداری و به کارگیری، مدیریت دانش، فرآیندی دانش موجود یا جدید اشاره دارد (گانتر و همکاران، ۲۰۱۱) مدیریت دانش، فرآیندی است که به سازمان ها در کشف، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و تجارب ضروری برای فعالیتهایی از قبیل حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری کمک میکند (علامه و همکاران، ۲۰۱۱). مدیریت دانش، یک مدل تجاری میان رشتهای است که با همه جوانب دانش شامل خلق، کدگذاری، تسهیم و استفاده از دانش برای ارتقای یادگیری و نوآوری در بافت شرکت سرو کار دارد (علامه و همکاران، ۲۰۱۱؛ طاهری هشی و همکاران، ۱۳۸۹)

انواع دانش در سازمان هوشمند عبارتند از: دانش ضمنی؛ مهارت هایی که به روش سنتی و شریک شدن در تجربیات به نسل آینده انتقال مییابد و دانش مبتنی بر قواعد یا دانش صریح؛ دانشی که برای پیوند دادن رفتار به موقعیت هاست و با توسل به قوانین متناسب این پیوند را به وجود می آورد. دانش زمینه ای؛ دانش زمینه ای سومین نوع دانش سازمانی است. سازمان های هوشمند و یادگیرنده به کمک متخصصان دانش، توانایی آن را دارند که خود را با انواع مختلف دانش سازمانی مجهز کنند تا عملکردشان را به طور مستمر بالا ببرند و به حیات خود ادامه دهند (الهی، ۱۳۸۲) مدیریت مؤثر دانش، ارتباطات دانشی را

<sup>3</sup> Gülsoy

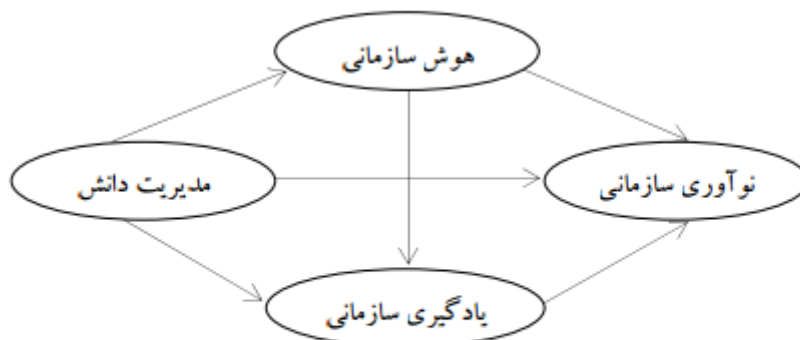
<sup>4</sup> Lu & Chen

<sup>5</sup> Damanpour & Aravind

آسان میکند و نیازهای جریان نوآوری را تغییر میدهد و علاوه بر آن، عملکردهای نوآورانه را از طریق توسعه بینش ها و توانایی های جدید افزایش میدهد. پس توانایی مدیریت دانش، یک نقش محوری در حمایت و پرورش دادن نوآوریها دارد. مدیریت دانش، مفهوم بسیار ارزشمندی است که زمینه را برای نوآوری فراهم می سازد. مدیریت دانش برای تولید موفقیت آمیز محصولات جدید و برای نوآوری در شرکت ها ضروری به نظر میرسد. همچنین نوآوری قادر است تا دانش ضمنی را به دانش صریح تبدیل نماید. بنابراین نیاز است تا شرکت ها یک شکل سازمانی و ارزشی داشته باشند که به این انتقال کمک نماید به همین جهت مدیریت دانش، جهت تشویق نوآوری ضروری به نظر میرسد. اولین وظیفه شرکتهای نوآور، ترکیب مجدد دانش و منابع موجود و کشف دانش جدید است. نقش مدیریت دانش بر نوآوری را از منظر تولید نیز میتوان مورد بررسی قرار داد. امروزه موفقیت سازمان تا حدود زیادی وابسته به توانایی تبدیل یادگیری حاصل از تغییرات به دانش است که در نوآوریها و تولید محصول تجلی می یابد. مدیریت دانش در بهبود فرایند تولید و خدمات، مهمترین نقش را دارد. مدیریت دانش، هم در تولید کالاهای مرغوب و متنوع نقش دارد و هم باعث میشود که تولید در مسیر و روش مطلوب قرارگیرد (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۱؛ علوی و همکاران، ۱۳۹۳)

رضایی نژاد به نقل از بیل گیتس بیان میکند سازمان ها جهت افزایش هوشمندی یا بهره هوشیشان نیازمند گردآوری و سازماندهی اطلاعات از محیط داخلی و خارجی سازمان هستند. سازمان های هوشمند نیز قادرند همواره رفتارشان را با محیط متغیر و پویا منطبق نمایند و بر عملکردشان بیفزایند (الهی، ۱۳۸۲). اولین بار واژه هوش سازمانی به وسیله هوش سازمانی را ۲ ارائه شد (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹).

مدل مفهومی زیر با توجه به مطالعات نظری و تجربی صورت گرفته، به منظور نشان دادن رابطهی بین متغیرها و فرضیه های پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به روابط ساختاری موجود در مدل مفهومی پژوهش، فرضیات تحقیق به صورت زیر تعریف میشود

- ۱- مدیریت دانش تأثیرمستقیم و معنادار بر هوش سازمانی دارد
- ۲- مدیریت دانش تأثیرمستقیم و معنادار بر یادگیری سازمانی دارد .
- ۳- مدیریت دانش تأثیرمستقیم و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد .
- ۴- هوش سازمانی تأثیرمستقیم و معنادار بر یادگیری سازمانی دارد.
- ۵- هوش سازمانی تأثیرمستقیم و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد .
- ۶- یادگیری سازمانی تأثیرمستقیم و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد.

روش پژوهش با توجه به این که پژوهش حاضر به بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان میپردازد، روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستاد و معاونت های دانشگاه های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی

است. حجم جامعه آماری حدود ۱۵۰ نفر می‌باشد. حداقل حجم نمونه با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۰۸ نفر تعیین شد (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹). پرسشنامه‌های تحقیق بصورت نمونه‌گیری طبقه‌ای با سهم متناسب بین کارکنان زن و مرد در سازمان مرکزی و معاونت‌های دانشگاه توزیع شد که تعداد ۱۱۰ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد بررسی قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد الف) هوش سازمانی کارل آلبرشت (۲۰۰۳) استفاده شده است که مشتمل بر ۴۷ گویه و ۷ بعد (چشم انداز استراتژیک؛ میل به تغییر؛ سرنوشت مشترک؛ روحیه؛ اتحاد و توافق؛ کاربرد دانش؛ فشار عملکرد) است و به صورت طیف لیکرت درجه‌بندی شده است. ب) پرسشنامه نوآوری سازمانی حامد بردبار (۱۳۹۱) که با توجه به موضوع پژوهش و جامعه آماری مورد استفاده تغییراتی در آن صورت گرفت و مشتمل بر ۱۵ گویه و ۴ بعد (نوآوری خدمات؛ نوآوری رفتاری؛ نوآوری فرآیندی؛ نوآوری استراتژیک) است و به صورت طیف لیکرت درجه بندی شده است. ج) پرسشنامه یادگیری سازمانی که پرسشنامه تغییر یافته می‌باشد و دو بعد آن (تفکر سیستمی، اشتراک دانش) با توجه به ادبیات نظری پژوهش حذف شده است و به جای آن دو مولفه استراتژی و ساختار سازمانی به دلیل تعداد دفعات استفاده به وسیله سایر محققان و همچنین اهمیت این دو مولفه در سازمان‌های ایرانی اضافه شده است و مشتمل بر ۲۱ گویه و ۷ بعد (چشم انداز مشترک؛ فرهنگ سازمانی؛ کار و یادگیری تیمی؛ استراتژی؛ رهبری مشارکتی؛ توسعه شایستگی کارکنان؛ ساختار سازمانی) است و به صورت طیف لیکرت درجه بندی شده است. د) پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاسون (۲۰۰۳) که مشتمل بر ۲۴ گویه و ۶ بعد (خلق دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش) است و به صورت طیف لیکرت درجه بندی شده است

روایی و پایایی ابزار تحقیق

پرسشنامه اولیه در اختیار و روایی ظاهری در این تحقیق به منظور بررسی روایی محتوا جمعی از استادان و کارشناسان قرار داده شد؛ بدین ترتیب که تعداد سؤالاها، تقدم و تأخر از تحلیل سؤالاها و طیف گزینه‌های پاسخ بازنگری شد. همچنین، برای تعیین روایی سازه عاملی تأییدی استفاده شد. در تحلیل عاملی تأییدی، پژوهشگر به دنبال دریافت این مطلب است که آیا سؤالهای پژوهش قابلیت سنجش متغیر موردنظر را دارند؟ برای تعیین پایایی ابزار گردآوری دادهها از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی متغیر مدیریت دانش ۰/۸۳، هوش سازمانی ۰/۹۰، نوآوری سازمانی ۰/۹۳، یادگیری سازمانی ۰/۸۶ و آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمد. بنابراین، وجود آلفای کرونباخ در بازه ۰/۷۶ تا ۰/۹۹ نشاندهنده سطحی رضایتبخش است (کیم، ۱۹۹۸؛ نانالی، ۱۹۷۸)

بر اساس یافته‌ها همه ابعاد از روایی لازم برای سنجش ابعاد و سازه خود برخوردارند. شایان ذکر است که معیار ما برای بررسی روایی یک بعد، عدد معناداری است. چنانچه عدد معناداری بیشتر از ۹۶/۱ یا کمتر از ۹۶/۱- باشد، آن بعد از روایی لازم برخوردار است.

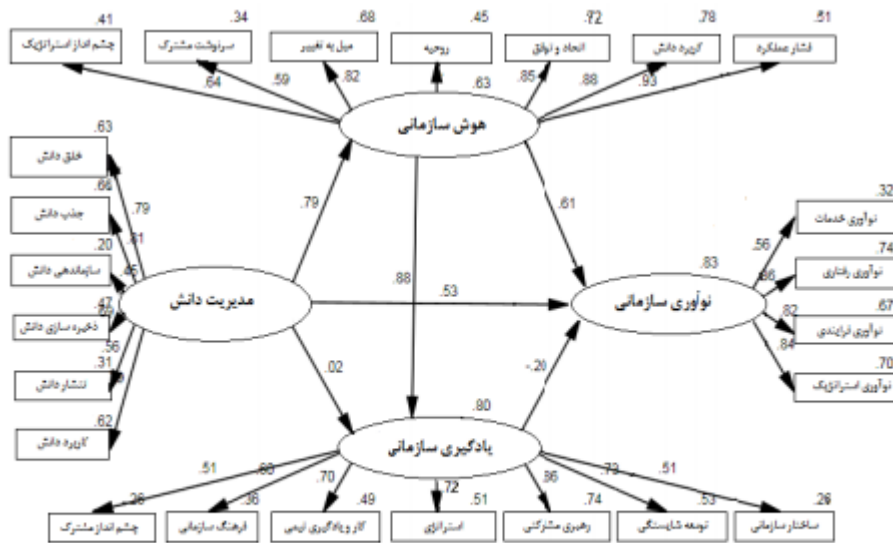
یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی فرضیات تحقیق از تحلیل مسیر استفاده شد. معیار ما در تأیید یا رد فرضیه‌ها، اعداد معناداری است. چنانچه عدد معناداری مسیری بزرگتر از ۹۶/۱ یا کوچکتر از ۹۶/۱- باشد فرضیه مذکور تأیید میشود و چنانچه عدد معناداری مسیری در بازه فوق باشد فرضیه مورد نظر رد میشود. جدول شماره ۲ نتایج آزمون فرضیات تحقیق را نشان میدهد.

جدول ۲. نتایج تأیید یا رد فرضیه‌ها در روابط مستقیم بین متغیرها

فرضیه	رابطه موجود در مدل مفهومی	ضریب ساختاری	ضریب معناداری	نتیجه
فرضیه ۱	مدیریت دانش - هوش سازمانی	۰/۷۱۹	۶/۲۰۹	تأیید
فرضیه ۲	مدیریت دانش - یادگیری سازمانی	۰/۰۱۹	۰/۱۵۴	رد
فرضیه ۳	مدیریت دانش - نوآوری سازمانی	۰/۳۴۰	۳/۶۱۰	تأیید
فرضیه ۴	هوش سازمانی - یادگیری سازمانی	۱/۰۵۵	۵/۲۶۴	تأیید
فرضیه ۵	هوش سازمانی - نوآوری سازمانی	۰/۴۳۶	۲/۵۱۰	تأیید
فرضیه ۶	یادگیری سازمانی - نوآوری سازمانی	-۰/۱۱۸	-۱/۰۶۵	رد

پس از انجام تحلیل مسیر، ضرایب مسیره دست آمده در شکل ۲ نشان داده شده است:



شکل ۲. مدل خروجی نرم افزار AMOS (تخمین در حالت استاندارد)

### بحث و نتیجه گیری

نوآوری، لازمه و پیش درآمد توسعه و پیشرفت و تعالی یک سازمان و جامعه است و آگاهی از فنون و تکنیک های آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای مدیران، دانشجویان، پژوهشگران و علاقه مندان به نوآوری است. در این پژوهش نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. نخستین یافته این پژوهش حاکی از آن است که مدیریت دانش بر هوش سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. مدیریت دانش، فرآیند سیستماتیک جست وجو، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات است. به طریقی که درک کارکنان در زمینه خاص بهبود و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربیات خود کسب کند. فرآیندهای مدیریت دانش، در حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک، تصمیم گیری و محافظت دارایی هوشی از فرسودگی و تباهی به سازمان کمک میکند و منجر به انعطاف پذیری فزاینده و افزایش هوش سازمانی میشود. این یافته با مطالعات قبلی همسو است (ستاری قهفرخی ۱۳۸۶؛

کیوان آرا و همکاران، ۱۳۹۰؛ طاهری لاری، ۱۳۸۹؛ ملک زاده، ۱۳۸۹؛ موغلی و عزیز، ۲۰۰۸؛ شاهین و فخیمی آذر، ۱۳۹۰)

یافته های تحقیق نشان داد که هوش سازمانی، پیش بینی کننده مثبت و معنادار نوآوری سازمانی است. این نتیجه با نتایج تحقیق طالبی زاده و یعقوبی (۱۳۹۱)؛ عبدالمجید مصلح و احمداله یاری بوزنجانی (۱۳۹۳) هم خوانی دارد. هوش سازمانی، خلاقیت و نوآوری را در سازمان حمایت و پشتیبانی میکند. به عبارت دیگر؛ هوش سازمانی توسعه و رشد دهنده سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر توانایی های خود را افزون میسازند تا به نتایجی که مد نظر است دست یابند. همچنین میتوان



گفت، انگیزه برای تغییر و نوآوری ناشی از محرک هایی خارج از محیط سازمان است. محرک هایی که پاسخگویی به آنها نیازمند رفتاری هوشمندانه و انطباق پذیر است. این رفتارها که ویژگی بارز سازمان های دارای هوش سازمانی بالا هستند به عنوان داشتن آمادگی مناسب، ارائه ایده های نتیجه گرای عالی، انتخاب مواضع مناسب و گرفتن تصمیمات بزرگ در پاسخ به محرکهای محیطی تعریف میشوند. بنابراین، نوآور بودن یک سازمان، ریشه در هوش سازمانی آن دارد. علاوه بر این هوش سازمانی نیز پیش بینی کننده مثبت و معنادار یادگیری سازمانی است. در واقع، امروزه از هوش به عنوان "توانایی کسب دانش" یاد شده است و مناسب ترین راه اندازه گیری هوش را میزان یادگیری فرد می دانند؛ به این معنی که فرد با چه سرعتی می تواند یاد گرفته و دانش را به دست آورد. سیستم ها یا سازمان های فاقد هوش، سیستمهایی هستند که قادر به یادگیری نمی باشند گرچه این سیستمها می توانند حاوی دانش باشند اما نمی توانند خودشان دانش را از تجربیات و آزمون و خطا به دست آورند. این یافته با نتایج تحقیقات قبلی همسو است (جمال زاده و همکاران، ۱۳۸۸؛ بنیسی و ملک شاهی، ۱۳۸۹؛ ملائیان و اسلامیه (۱۳۸۹)؛ ستاری قهفرخی (۱۳۸۹)؛ طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰؛ حسینعلی شیرازی و همکاران، ۱۳۹۰)

در نهایت نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی تأثیر معناداری را ندارد، همچنین یادگیری سازمانی تأثیر معناداری را بر نوآوری سازمانی ندارد که این یافته با نتایج لیائو و یو (۲۰۱۰)؛ جیمز و واله (۲۰۱۱)؛ توحیدی و جباری (۲۰۱۲)، شهابی و جلیلیان (۱۳۹۰) ناهمسو است. دلیل ناهمسو بودن این نتیجه را میتوان در متفاوت بودن فرهنگ یادگیری برشمرد؛ زیرا این تحقیق در محیطی با فرهنگ متفاوت (از نظر کشور یا سازمان) از تحقیقات نامبرده صورت گرفته است. ترن معتقد است سازمان ها نوعی از نوآوری را که به وسیله فرهنگ یادگیری سازمانی تحت تأثیر قرار میگیرد استفاده میکنند. نوآوری مؤثر بدون توانایی بالای یادگیری اتفاق نمیافتد و در سازمانهای یکسان، فرهنگهای یادگیری متفاوت اجازه نوآوری نمیدهد

میتنی بر یافته های پژوهش یافته کلی تحقیق نشان می دهد که مدیریت دانش، هم به طور مستقیم و هم از طریق هوش سازمانی در افزایش نوآوری سازمانی نقش دارد. بنابراین پیشنهادهای ذیل در جهت توسعه نوآوری سازمانی پیشنهاد می شود:

- الف) با توجه به نقش مدیریت دانش در توسعه هوش سازمانی و نوآوری سازمانی پیشنهاد می شود:
- مسئولان سازمان باید در افراد جهت تغییر رفتارها و افکار قدیمی، استفاده از قوه ابتکار برای جستجوی منابع جدید دانش و روشهای جدید حل مسأله ایجاد انگیزه نمایند
- مسئولان بر تبادل عقاید و دانش بین اشخاص و کارهای گروهی تأکید بیشتری داشته، از نظرات مطلوب افراد استقبال کنند تا هم ایجاد انگیزه شود و هم سازمان از این نظرات بهره ببرد
- برنامه ها و نظرات مناسب طبق ساز و کارهای مناسب به طرحها و برنامههای عملی تبدیل شود
- مسئولان امکان ارتباطات بیشتر کارکنان را به وجود آورند تا زمینه ایجاد و حفظ دانش به وجود آید و شغلهایی را ایجاد کنند تا زمینه استفاده از این دانشها به وجود آید
- به منظور افزایش یادگیری سازمانی، سیستم باید به انتشار دانش بیانجامد. برای این منظور سیستم باید امکاناتی را فراهم کند که افراد به راحتی به اطلاعات و دانش دستیابی پیدا کنند و نیز به راحتی بتوانند آن را در اختیار افراد دیگر قرار دهند .

ب) با توجه به نقش مستقیم هوش سازمانی در توسعه نوآوری سازمانی پیشنهاد می شود:

- در جذب و پرورش نیروی انسانی به عنوان هوش انسانی سازمان دقت کافی به خرج داده شود
- حمایت های مالی و اجتماعی از طرحها و ایدههای جدید در سازمان جهت گسترش طرحها و ایدههای نو؛
- فراهم آوردن امکانات بازخورد مناسب و مرتب برای کارکنان و آگاهی کارکنان از میزان تأثیر کار آنها بر موفقیت یا عدم موفقیت کل سازمان؛

در مجموع یافته های این تحقیق نشان میدهد که یک سازمان زمانی میتواند قابلیت های هشی و یادگیری سازمانی خود را توسعه و پرورش دهد که بتواند الف) یک هدف مشترک برای سازمان تبیین کند، از طریق ترویج بحث و گفتگوی گسترده در

میان همه ذینفعان داخلی و خارجی، آن را به اشتراک بگذارد و تعهد همه ذینفعان برای تحقق آن را کسب کند. با تعریف و توسعه یک هدف مشترک، یک حس سرنوشت مشترک در اعضای سازمان ایجاد کند، و بدین طریق نوعی همبستگی و انسجام در میان اعضای سازمان پدید آید. ب) میل به تغییر در اعضای سازمان را تقویت کند. تغییر دادن روشها و رویه ها، ساختارها و حتی هنجارها و ارزشهای پیشین سازمان به معنای دور ریختن چیزهای منسوخ شده و یادگیری چیزهای جدید است. همچنانکه وبر و همکاران (۲۰۰۱) گفته اند، هوش به معنای توانایی سازمان برای شکل دادن، تغییر دادن محیط و انطباق با محیط براساس اهداف و توانایی اش است. ج) حمایت و پشتیبانی مادی و معنوی از همه کارکنان و تسخیر قلوب آنها. متون مدیریت دانش تصریح کرده اند زمانی میتوان از مغز افراد استفاده کرد که قلب آنها را بدست آورده باشید. تولید ایده های جدید، و انجام هر نوع نوآوری در سازمان با ایجاد و توسعه روابطی مملو از احترام و اعتماد متقابل بین کارکنان و سازمان، و در نتیجه مدیریت عواطف از طریق حکومت بر قلوب افراد میسر میباشد. د) بکارگیری دانش از طریق پرورش، و ترویج یک فرهنگ مدیریت دانش و یادگیری .

هم چنانکه آلبرچت بیان نموده است، هوش سازمانی باید دربرگیرنده جریان آزاد دانش در عرض مرزهای سازمان و ایجاد یک توازن بین حفاظت از اطلاعات مهم، و فراهم کردن قابلیت دسترسی به اطلاعات در نقاط کلیدی نیازمند اطلاعات باشد. این جریان آزاد اطلاعات و دانش به ترویج و توسعه یادگیری در بین اعضای سازمان منجر میگردد. ذ) تعریف و تبیین استانداردهای عملکرد سازمان و ترویج و انتقال آن به همه کارکنان سازمان با تاکید بر مدیریت مبتنی بر هدف .

#### منابع

- الهیان، علی و زواری، محمد ابراهیم (۱۳۸۸)، هوش سازمانی؛ خاستگاه هوش کسب و کار، مجله ۴۹-۵۲، ۲۰۰۸، تدبیر
- الهی، شعبان (۱۳۸۲)، هوشمندی سازمان، فصلنامه پیام مدیریت، ۱۴۰-۱۱۵، (۲) ۲ .
- باب الحوائجی، فهیمه؛ قاضی میر سعید، سید جواد و الهیان، علی (۱۳۸۸)، سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانههای فردوسی مشهد و آستان قدس رضوی، فصلنامه کتابداری و اطلاع ۹-۳۳، ۱۰، رسانی
- بنی سی، پری ناز و ملک شاهی، علیرضا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین مؤلفه های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، فصلنامه علوم تربیتی، ۱۳۱، (۱۱) ۱۴۳
- بیک زاد، جعفر؛ فردی آذر، علی رضا و فتحی بنایی، رقیه (۱۳۸۹)، بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر یادگیری سازمانی منطقه ۸ عملیات انتقال گاز، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۶۴-۳۳، (۱۲) ۴ .
- بیک زاد، جعفر؛ علائی، محمد باقر و اسگندری، کریم (۱۳۸۹)، بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی، پژوهش های مدیریت، ۱۶۳-۱۶۴
- جمال زاده، محمد؛ غلامی، یونس و حسن سیف، محمد (۱۳۸۸)، 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، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۶۳، (۲) ۳، ۸۶-
- حاجی پور، بهمن و کرد، مرتضی (۱۳۹۰)، اثرات پیمان های راهبردی بر روابط بین یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد مالی شرکت، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۱۶۶-۱۴۱، ۶۴ .
- حسینعلی شیرازی، محمودآقا؛ طاهری گودرزی، حجت و قنواتی، اکبر (۱۳۹۰)، رابطه بین زیر سیستم تحول سازمانی در سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در شرکت مخابرات استان ۷-۲۴، مدیریت فراسوی مجله، خوزستان
- ساعدی، مهدی و یزدانی، حمید رضا (۱۳۸۸)، ارائه مدل فرآیندی برای پیاده سازی مدیریت دانش مبتنی بر یادگیری سازمانی در ایران خودرو: نظریه برخاسته از داده ها، نشریه مدیریت ۶۷-۸۴، صص، (۲) ۱، اطلاعات فناوری
- ستاری قهفرخی، م (۱۳۸۶)، رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش .



- ستاری قهفرخی، م (۱۳۸۹)، رابطه بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده در صنعت فولاد ایران، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار.
  - مومنی، منصور و فعال قیومی، علی (۱۳۸۹). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، چاپ اول، تهران: نشر نو .
  - میر اسماعیلی، الهام (۱۳۸۶)، بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، ۱۴۹، (۲)، ۱۶۹-۲۰۲.
  - ودادی، احمد و عبدالعلیان، حمیده (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در منابع انسانی شرکت پخش فرآورده های نفتی ایران، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت ۴ ( ۱۳ )
  - نفت هادیزاده مقدم، اکرم ؛ محبی، پروین و قلیچ لی، بهروز (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمانهای خدمات مالی: بانک رفاه کارگران، پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۰۱-۲۲۰
  - یوسفی، احسان؛ فیضی، جعفر صادق و سلیمانی، محمد (۱۳۹۱)، بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵۱-۲۹، (۳) ۱
- Akgun, A.E.; Byrne, J.; & Keskin, H. (2007), Organizational intelligence: A structuration view, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 20, No. 3, pp: 272-289. Allameha, M.
- Zamani, M.; & Davoodia, M .R. (2011), The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management (A Case Study: Isfahan University), *Procedia Computer Science*, Vol .3, PP :1224–1236. Au, Y.A. ; Carpenter, D.; Chen, X.
- clark, J. G. (2009), Virtual organizational learning in open source software development projects, *Information & Management*, Vol. 46, No. 1, pp: 9-15. Azma, F.
- mostafapour, M. A. (2011), Identify Knowledge management And Organizational learning Indicators and its relation With Creativity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30, pp: 2249 – 225. Azma, F.;
- mostafapour, M. A.; & Rezaei, H. (2012). The application of information technology and its relationship with organizational intelligence. *Procedia Technology*. Vol. 1, pp: 94 – 97.
- Bagozzi, R.P., Yi, Y. (1988), On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science* 16, 74–94.
- Bentler, P.M. (1990), Comparative fit indices in structural models, *Psychological Bulletin* 107, 238–246. Cantnera, U.
- Joel ,K.; & Schmidtc, T. (2011), The effects of knowledge management on innovative success – An empirical analysis of German firms, *Research Policy*, PP: 1-10.
- Carneiro, A. (2001), The role of Intelligent Resources in Knowledge Management, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5, No. 4, PP: 358-367.
- Chang ,S.C. and Lee, M.S. (2008). The Linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 12, No. 1, pp: 3-20 Comlek , O.; Kitapç , H.; Celik, V.
- Ozşahin, M. (2012), The effects of organizational learning capacity on firm innovative performance. *International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , Vol. 41, pp: 367 – 374.
- Tohidi, H. & Jabbari, M. M. (2012), Studying impact of organizational learning on innovating, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 31, pp: 408 – 413. Torabi, M.
- Goodarzi, M. (2009), The Holding Knowledge & Innovation Based Companies, *Transformation in Medical Sciences & Economic Growth*, *Hakim Research Journal*, Vol. 12, No. 3, pp: 10-17.

- Walker, R.M.(2007), An Empirical Evaluation Of Innovation Types and Organizational and Environmental Characteristics:Towards a Configuration Framework, Journal of Public Administration Research And Theory,Vol.18,pp: 591-615.
- Albrecht, k.(2003).Organizational Intelligence Survey , Australian institute of Management
- Alegra, J.& Chiva, R.(2008) Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance : An Emprical Test , Technovation 28: 315-326.
- Argyris, C. (1999). On organizational learning. Oxford, England: Blackwell.
- Argyris, c., and Schon, D. A. (1978). Organizational learning: A theory of action perspective. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Cohen, W.M., Nevis. E.C Gould, J. M (1990) Absorbive Capacity: a newperspective on Learning and Innovation, Adm. Sience. Q: 35 :128 -152.
- Cyert, R., March, J.(1963) A Behavioral theory of the Frim . Englewood Cliffs (NJ) Prentice-Hall.