

بررسی رابطه بین هوش سازمانی با چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش

بیژن عابدینی^۱، سیدعلیرضا میرجعفری^۲، عاطفه رئیسی^۳

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه هرمزگان

^۲ دانشجوی دوره دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم

^۳ دانشجوی دوره دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش سازمانی با چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ در شهر تهران می باشد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات تعداد این کارکنان ۱۱۰ نفر می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری ساده، ۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از سه پرسشنامه مدیریت دانش نیومن (۲۰۰۰)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۴)، هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) استفاده گردید. روایی هر سه پرسشنامه توسط صاحب نظران تایید شد و پایایی پرسشنامه با توجه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای هوش سازمانی ۰/۸۳، برای چابکی سازمانی، ۰/۸۴ برای یادگیری سازمانی، ۰/۸۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل از روش های آماری توصیفی و آمار استنباطی (مدل معادلات ساختاری) استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که هوش سازمانی بر چابکی سازمانی و مدیریت دانش رابطه دارد. نتایج همچنین نشان داد که مدیریت دانش بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج مدل معادلات ساختاری همچنین نشان داد که مدیریت دانش نقش میانجی را در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، هوش سازمانی، چابکی سازمانی.

مقدمه:

بررسی ها و مطالعات نشان می دهند که در نظام آموزشی ایران، اغلب تلاش ها، طرح ها و برنامه های تغییر و تحول یا به نتیجه دلخواه نرسیده یا ابتر و ناقص اجرا شده و یا با شکست مواجه شده است. کمتر طرح یا برنامه نوآورانه ای را می توان پیدا کرد که اکثریت کارشناسان آن را موفقیت آمیز بدانند. به عنوان نمونه می توان به قانون مدارس غیردولتی، قانون شوراهای آموزش و پرورش، اساسنامه مدارس نمونه مردمی، مجتمع های آموزشی، مدارس مشارکتی و آیین نامه اجرایی مدارس، طرح کاد و... اشاره کرد. تغییر و تحولات، نوآوری ها، افکار و طرحهای جدیدی همواره خلق و تولید می شوند اما به جهت عدم اشاعه و اجرای درست به عرصه عمل نرسیده، رنگ می بازند یا اینکه در برخی مواقع با کارآیی و اثربخشی بسیار پایینی در حوزه اجرا ظاهر می شوند. به عنوان مثال نوآوری یا طرح و اندیشه جدیدی در حوزه های ستادی یا حوزه های علمی و پژوهشی تولید می شود، اما یا به سطح مدارس نمی رسد و یا اگر رسید نمی تواند درست پیاده شود. این امر می تواند علت های مختلف و متفاوتی داشته باشد. برخی از علت ها می تواند به میزان کارآیی طرح ها و نوآوری ها مربوط شود، برخی به میزان اثربخشی آن ها و برخی به شیوه های تولید و پذیرش، یعنی یک نوآوری یا یک طرح به درستی از بین سایر نوآوری ها و طرحها انتخاب نمی شود. برخی ممکن است به شیوه های پذیرش نوآوری ها مرتبط باشند و برخی به شیوه اجرای آنها در مدارس. اشاعه و گسترش نوآوری های آموزشی نیازمند سرمایه گذاری جدی از لحاظ نرم افزاری و فرهنگ سازی است و تنها با تخصیص بودجه ره به جایی نخواهد برد (تورانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۸).

توانایی سازمانها در واکنش به تغییرات سریع محیط و پاسخگویی به خواسته های مشتریان در شرایط رقابتی امروز، از مهم ترین امتیازها به شمار می آید (جعفرنژاد و زارعی، ۱۳۸۴، ص ۸۷). می توان گفت، پارادایم های تولیدی از چهار مرحله، شامل تولید دستی، تولید انبوه، تولید ناب و تولید چابک عبور کرده اند. ریشه و خاستگاه مفهوم چابکی، همان تولید چابک است که می توان آن را به معنای یکپارچگی سازمان، وجود افراد با دانش و مهارت زیاد و فناوری های پیشرفته برپا نیل به نوآوری و همکاری در جهت واکنش به نیازهای مشتری در نظر گرفت (جعفرنژاد و شهائی، ۱۳۸۶، ص ۷۱). مشکل چگونگی مواجهه سازمانها با تغییرات محیطی غیر قابل پیش بینی، پویا و پایدار، طی دهه های اخیر به موضوعی متداول برای محافل صنعتی و علمی تبدیل شده و راه حل های بسیاری برای آن ارائه شده است؛ از جمله: شبکه، مهندسی مجدد، سازمانهای کوچک، سازمانهای مجازی، سازمانهای با عملکرد بالا، توانمندسازی کارکنان، تولید منعطف، تدارک به موقع و... (شرهی و کاروسوکی^۱، ۲۰۰۷، ص ۴۴۶).

در سالهای اخیر بیشتر اقدامات انجام شده در سازمانها به منظور سازماندهی ساختار سازمانی بر اساس دانش و تطبیق استراتژی مدیریت دانش برای به کار انداختن سرمایه های ذهنی می باشد. در حوزه های آموزش، مدارس نقطه اتکاء برای تغییرات اجتماعی و آموزشی می باشد. در ایجاد مدارس دانش محور و یادگیرنده، ماموریت بسیار مهم، حرکت در راستای تغییرات سریع می باشد. خصوصیات سازمانهای آموزشی متفاوت از شرکت های صنعتی می باشد، این تفاوتها می تواند در مواردی از قبیل: اهداف سازمانی، فرایندها، فرهنگ و مشتریان باشد. مدل های مدیریت دانش به کار گرفته شده توسط صنایع نمی توانند عیناً به مدارس انتقال یافته و مورد استفاده قرار گیرند، بلکه باید در خصوص هسته اصلی دانش در سازمانهای آموزشی به تفکر جدید و مجزا پرداخت (لیو و جانگ^۲، ۲۰۰۲، ص ۱۹).

علی رغم توجه خاصی که به موضوع دانش می شود، مدارس و نیروی انسانی شاغل در محیطهای آموزشی به صورت خیلی ناچیز دانش خود را در میان افراد تقسیم می نمایند. دلایل این امر می تواند ناشی از دلایل ساختاری و یا دلایل هنجاری باشد. از لحاظ ساختاری، معلمان زمان اندکی را به دوره های روزانه برای یکی نمودن و به اشتراک گذاشتن ایده ها و بازنگری تدریس

^۱. Sherehiy & Karwowski

^۲. Liu & Juang

شان اختصاص می دهند. از لحاظ هنجاری، اعطاء و دریافت اطلاعات در میان معلمان نهادینه نشده است. شاید دلیل این امر فرهنگ دلسرد کننده برخی مدارس باشد (لیو و جانگ^۱، ۲۰۰۲، ص ۲۰).

از طرف دیگر می توان گفت که یکی از ویژگی های اساسی عصر حاضر، تغییرات فزاینده ی دانش انسان در زمینه های گوناگون از قبیل اجتماعی، اقتصادی، صنعتی، سیاسی و تکنولوژیکی می باشد. در این شرایط، شناخت و درک تغییرات بازار، رقابت، تکنولوژی، نوآوری، الگوهای رفتار مشتریان و پیش بینی روند آینده آنها برای رقابت ضروری می باشد (گاببر^۲، ۲۰۰۷، ص ۲۳۳). در حالی که در گذشته سازمانها به عنوان ترکیبی از وظایف، محصولات، کارکنان، فواید و فرآیندها در نظر گرفته می شدند، امروزه آنها به طور فزاینده ای به عنوان سیستم های هوشمند در نظر گرفته می شود (آلبرخت^۳، ۲۰۰۳، ص ۹۶). بنابر این منطقی است که سازمانها را به عنوان سیستم های هوشمند در نظر بگیریم زیرا آنها دارای قابلیت انتزاع، تعامل و یادگیری از محیط خود هستند (نصابی و صفریور^۴، ۲۰۰۹، ص ۳۴۹۴).

هوش سازمانی، مدیریت دانش را در سازمان حمایت و پشتیبانی می کند. به عبارت دیگر؛ هوش سازمانی توسعه و رشد دهنده سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر توانایی های خود را افزون می سازند تا به نتایجی که مدنظر است دست یابند. همچنین می توان 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 محرک های محیطی تعریف می شوند. بنابراین، مدیریت دانش یک سازمان، ریشه در هوش سازمانی آن دارد (میرباقری، ۱۳۹۳).

همچنین می توان گفت هوش سازمانی به عنوان عنصری که بر خلق دانش تاثیر گذار است، در تحقیقات اخیر توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. آن توانایی سازمان در استفاده از دانش افراد برای هماهنگ کردن راهبردها و فنون اثربخش در واکنش نسبت به تغییرات غیر منتظره بازار می باشد. گر چه اهمیت خلق دانش بر مؤسسات پوشیده نیست، روشهای محدودی برای خلق دانش شناخته شده است. برخی شهود را عامل خلق دانش دانسته و برخی مانند آرگوت و همکاران سرمایه گذاری در سرمایه انسانی، پاداشها و انگیزاننده ها، تجربیات و شبکه های غیر رسمی را عامل تسهیل کننده خلق دانش می دانند (ریستو^۵، ۲۰۰۹، ص ۱۱)؛ اما امروزه برخی صاحب نظران از جمله استان هاوس و پمبرتن (۱۹۹۹) بیان می دارند هوش سازمانی که از ماهیت پویایی برخوردار است، از طریق استدلال و یادگیری منتج به تولید دانش به موقع و مرتبط می شود. سازمانهای هوشمند به دلیل اینکه روی داراییهای نامشهود خود بیشتر سرمایه گذاری میکنند، سطوح بالاتری از عایدات دانشی را کسب میکنند و عملکرد خیلی بهتری دارند. بنابراین انتظار می رود که سازمانها به طور مستمر برای شناسایی تواناییها و ضعفها، سرعت بخشیدن به اقدامات و بهبود کیفیت فرآیندها اقدام کنند (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۱).

لذا با توجه به مطالب مطرح شده، چنانچه سازمان آموزشی بخواهد در چنین شرایطی به دنبال توسعه و بهبود مدیریت دانش و چابکی سازمانی باشد و خود را با تغییرات فزاینده عصر حاضر سازگار سازد، باید زمینه ها و شرایط لازم را برای توسعه هوش سازمانی فراهم کنند. بنابر این پژوهش با این مساله مواجه است که آیا مدیریت دانش در رابطه بین هوش سازمانی و

چابکی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش نقش میانجی دارد؟

1. Liu & Juang

2. Gabber

3. Albrecht

4. Nasabi and Safarpour

5. Resto

مبانی نظری پژوهش:

الف) هوش سازمانی:

مفهوم هوش دارای تاریخچه ای بیش از ۲۰۰۰ سال می باشد. مفهوم هوش به عنوان قسمتی از استراتژی کسب و کار نیز سابقه ی طولانی دارد و همواره به عنوان تلاش برای افزایش مزیت رقابتی شرکت ها و همچنین اثربخشی فرایندهای برنامه های استراتژیک آنها مطرح بوده است (دیشمن و همکاران^۱، ۲۰۰۷). در سالهای اخیر توجه به مفهوم هوش در سازمان شدت چشمگیری یافته است و محققان زیادی به بررسی آن پرداخته و انواع مختلفی از هوش با عنوان های متفاوت را وارد ادبیات علمی سازمانها کرده است که شامل: پویش محیطی، هوش تجاری، هوش استراتژیک، هوش فنی - رقابتی، هوش بازاری و هوش سازمانی می باشد (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱).

هوش سازمانی به مجموعه توانایی های ذهنی یک سازمان اطلاق می شود و دارای پنج بعد آگاهی از اطلاعات بیرونی، تصمیم گیری اثربخش، توسعه ی دانش درونی، تمرکز سازمانی و توجه به شبکه های اطلاعاتی است. بنابر این هوش سازمانی به فرایندها و بازده سازمانی به طور همزمان توجه می نماید. هوش سازمانی در فرایندها به مؤلفه هایی چون شناخت سازمانی، حافظه سازمانی، یادگیری سازمانی، ارتباطات سازمانی و عقلانیت سازمانی و در بازده به طراحی نظام اطلاعات مدیریت توجه دارد (حاجی احمدی قمی، ۱۳۹۴، ص ۲۰۱).

هوش سازمانی عبارت است از استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی. به نظر جانگ (۲۰۰۱) هوش سازمانی ترکیبی از دانش، مهارت ها، هم در مورد دارایی های ملموس و هم غیرملموس می باشد که سازمانها می توانند آن را برای رسیدن به اهداف خود گسترش دهند (به نقل از ابیلی، ۱۳۹۴، ص ۵۷).

سیمیچ^۲ (۲۰۰۵، ص ۱۹۱) هوش سازمانی را این گونه تعریف می کند: توانایی فکری سازمان جهت حل مسائل سازمانی. در این جا توجه روی انسجام توانایی های تکنیکی و توانایی های انسانی جهت حل و مسائل و مشکلات می باشد. صراحتاً هوش سازمانی در بر گیرنده کلیات اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی می باشد.

هوش سازمانی را می توان استفاده از ظرفیت ها برای اخذ تصمیمات سریع و صحیح، سعی در یادگیری دائم، استفاده از خلاقیت و مهارت های متفاوت در موقعیت های غیرمنتظره و بحرانی در نظر گرفت که به نظام برای انطباق با تغییرات کمک می کند (پتاس و همکاران^۳، ۲۰۱۰).

ب) مدیریت دانش:

مدیریت دانش، شامل همه ی روش هایی است که سازمان، دارایی های دانش خود را اداره می کند که شامل چگونگی جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال، بکار گیری، به روز سازی و ایجاد دانش است (ویکراماسینگ و رابیتز^۴، ۲۰۰۷). دانشگاه مدیریت دانش تگزاس، مدیریت دانش را اینگونه تعریف می کند: مدیریت دانش، فرایند سیستماتیک و نظام مند کشف، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و ارائه ی اطلاعات است؛ به گونه ای که شناخت افراد را در حوزه ی مورد علاقه اش بهبود می بخشد. مدیریت دانش به سازمان کمک می کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش بدست آورد و فعالیت خود را بر کسب ذخیره سازی و استفاده از دانش متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری، از این دانش بهره گیرد. مدیریت دانش نه تنها از زوال دارایی های فکری و مغزی جلوگیری می کند، بلکه به طور مداوم بر این ثروت می افزاید (همتی، ۱۳۹۰، ص ۱۹).

مدیریت دانش به تلاش هایی اشاره دارد که به طور سیستماتیک برای یافتن، ساماندهی، قابل دسترس نمودن سرمایه های نامشهود سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می گیرد. بسیاری از سازمان ها با تمرکز بر

1. Dishman et al

2. Simic

3. Potas et al

4. Wickramasinghe & Rubitz

مدیریت دانش و سرمایه گذاری گسترده در زمینه فن آوری اطلاعات به دنبال دسترسی به مزایای حاصل از مدیریت دانش هستند (شیخ و چینگ^۱، ۲۰۱۰).

نیومن (۱۹۹۹) در مدل عمومی دانش، جریان دانش را در چهار فعالیت عمده سازمان نشان می دهد که فعالیت های عمده اشاره شده عبارتند از: (۱) خلق و اکتساب دانش؛ (۲) سازماندهی و ذخیره دانش؛ (۳) تسهیم و انتقال دانش؛ (۴) به کار گیری دانش می باشد (اکبرپور و دره کاظمی، ۱۳۸۶)؛ که در ذیل به تفصیل به بررسی آنها پرداخته می شود.

۱- خلق و اکتساب دانش: ایجاد و خلق دانش به توانایی سازمان به منظور ایجاد و خلق راه حل ها و ایده های کار آمد و جدید اشاره دارد. از طریق شکل دهی و ترکیب مجدد دانش جدید با دانش گذشته، سازمان قادر خواهد بود مفاهیم و واقعیت های جدیدی را خلق نماید؛ بنابراین خلق دانش فرآیندی بنیادی بوده که در آن انگیزش، توانایی، تجربیات و قابلیت های بالقوه و بالفعل افراد نقش اساسی را ایفا می کند (بهاث^۲، ۲۰۰۱).

۲- سازماندهی و ذخیره دانش: سازماندهی شیوه هایی است که به واسطه آن دانش در مکانی خاص (پایگاه داده ها) ذخیره شده و به اعضای سازمان ارائه می گردد. به طور کلی سازمان ها می توانند روندهای مختلفی را در جهت ایجاد دانش پایه خود اتخاذ نمایند. دانش سازمانی در موقعیت های مختلفی توزیع شده و روندهای مختلفی را در بر دارد و ممکن است در رسانه های مختلف چاپی و الکترونیکی ذخیره شده باشد که هر کدام گونه متفاوتی از ارائه دانش را ایجاد می کند. به دلیل این گونه های متفاوت، تجدید ساختار و منسجم ساختن این دانش از منابع مجزا برای اعضای سازمان دشوار است. برای مثال ممکن است در یک سازمان هر بخش داده ها خود را به شکلی پردازش نماید که با دیگر بخش ها هماهنگی نداشته باشد، چرا که استانداردی برای یک فرمت یکسان وجود نداشته باشد. اعضای سازمان می توانند اطلاعات مورد نیاز را از طریق سازماندهی داده ها در پایگاه های مختلف بیابند، اما باز هم منسجم ساختن و تعبیر اطلاعات از جهت مختلف دشوار است؛ بنابراین یک سازمان ممکن است استانداردهای برنامه ریزی یکسانی ایجاد نماید و یا از الگوهای یکسانی برای ارائه داده، اطلاعات و دانش بهره گیرد (کالسیث^۳، ۱۹۹۹).

۳- تسهیم و انتقال دانش: سومین گام از فرایند مدیریت دانش، انتقال دانش است که طی آن یک سازمان، اطلاعات را میان اعضای خود توزیع نموده و از این طریق یادگیری را ارتقا داده و دانش یا درک جدیدی را به وجود می آورد (سرلک، ۱۳۸۶).

۴- به کار گیری دانش: بطور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرآیند سازمانی به کار گرفته شود. اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در عرصه های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، سازمان باید بتواند دانش مناسب را در جای مناسب به کار گیرد. سازمانها در بهره گیری از منابع دانش خود راههای مختلفی پیشرو دارند. برای مثال میتوان دانش موجود را از محتواهای مختلف درونی به دست آورد، استانداردهای اندازه گیری مناسب اتخاذ نمود، افراد را ترغیب و آموزش داد تا خلاقانه فکر کنند و درک خود را در جهت بهبود محصولات، خدمات و فرآیندهای سازمان به کار گیرند (کالسیث، ۱۹۹۹).

ج) چابکی سازمانی:

واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال، توانایی حرکت به صورت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر به صورت متهورانه و با یک روش هوشمندانه به کار گرفته شده است؛ اما در فضای کنونی، چابکی به معنای واکنش اثربخش به محیط متغیر و غیر قابل پیش بینی و استفاده از آن تغییرات به عنوان فرصتهایی برای پیشرفت سازمانی است. هر چند، ریشه چابکی، ناشی از تولید چابک بوده و تولید چابک مفهومی است که طی سال های اخیر عمومیت یافته و به عنوان راهبرد موفق

¹. Shih & Ching

². Bhat

³. Kalseth

توسط تولیدکنندگانی که خود را برای افزایش قابل ملاحظه عملکرد آماده می کنند، پذیرفته شده است (ودادی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۵۴).

به زعم شریفی و ژانگ^۱ (۱۹۹۹، ص ۹) چابکی به معنای توانایی هر سازمان جهت حسگری، ادراک و پیشبینی تغییرات در محیط کاری است. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص دهد و به آنها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. آنها مفاهیم مرتبط با چابکی را، فناوریهای پیشرفته سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، شبکه‌های درون سازمانی (اینترانتها)، توانمندسازی کارکنان و تیمهای کاری موافق، متقارن و همزمان مطرح کرده‌اند. آنها در جایی دیگر، چابکی را توانایی فائق آمدن بر مسائل غیرمنتظره جهت مقابله با تهدیدات بی سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود ناشی از تحولات به عنوان عوامل رشد و شکوفایی، تعریف می کنند.

قابلیت های چابکی شامل چهار بعد انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخ گویی و شایستگی می باشد (ودادی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۵۵).

انعطاف پذیری سازمانی: به عنوان درجه ای که یک سازمان در مورد توانمندی های مدیریتی متنوع و سرعت فعال کردن این توانمندی ها، به منظور کنترل توانایی مدیریت و بهبود امکان مدیریت سازمان، اشاره دارد (فلتو و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۳۲۱).
شایستگی: عبارت است از مجموعه وسیعی از توانایی ها که بهره وری فعالیت ها را در جهت رسیدن به اهداف سازمان تأمین می کند (نیک پور و برکم، ۱۳۹۱، ص ۱۶۱).

سرعت: سرعت، به معنای توانایی انجام فعالیتها در کمترین زمان ممکن است (جعفرنژاد و شهائی، ۱۳۸۶). سرعت، توانایی برای تکمیل نیازمندی های سایر ویژگی های چابکی در کوتاه ترین زمان ممکن است؛ توانایی یادگیری به انجام رسانیدن کارها و انجام تغییرات در کوتاه ترین زمان ممکن است (ودادی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۵۵).

قدرت پاسخگویی: منظور از پاسخگویی تمایل به همکاری و کمک به مشتری است. این بعد از کیفیت خدمات، تأکید بر نشان دادن حساسیت و هوشیاری در قبال درخواست ها، سوالات و شکایات مشتری دارد (زیویار و همکاران، ۱۳۹۱).

پیشینه پژوهش:

ذبیحی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «تعیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد» به این نتایج دست یافتند که بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌ها ارتباط معنی دار وجود داشت. بیشترین سهم در تعیین چابکی را مولفه‌های چشم انداز راهبردی، فشار عملکرد و اتحاد و توافق داشتند.
باقری کراچی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی «میزان کاربست مولفه های چابکی سازمانی در دانشگاه ها» پرد اختند و به این نتایج دست یافتند که بین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه ها در مورد میزان کاربست مولفه های چابکی سازمانی بر حسب جنسیت آنان تفاوت معنی داری وجود نداشت؛ اما بر حسب رتبه علمی، سابقه تدریس، نوع دانشگاه اعضای هیات علمی و سمت افراد دارای تفاوت آماری معنی دار بود.

سید حسینی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر شکل‌گیری قابلیت‌های چابکی سازمان (بررسی موردی شرکت‌های خودروساز تجاری)» به این نتایج دست یافت که قابلیت‌های چابکی سازمان و زنجیره‌ی تامین درونی شرکت‌ها کمتر تحت تاثیر عوامل محیطی هستند و این عوامل بیشتر از تواناسازهای چابکی تاثیر می‌پذیرند و محرک‌های محیطی از طریق تواناسازهای چابکی، فرایندهای زنجیره‌ی تامین و قابلیت‌های چابکی سازمان را تحت تاثیر قرار می‌گیرند.

طبرسا و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)» به این نتایج دست یافتند که ارتباط مثبت و معناداری بین هوش سازمانی و مولفه های آن (بینش راهبردی،

¹. Sharifi & Zhang

سرنوشت مشترک، میل به تغییر، هم سوئی و تجانس، روحیه، به کارگیری دانش و فشار عملکردی) با خلق دانش بود. علاوه بر این در ارتباط ویژگی های جمعیت شناختی با هوش سازمانی بین سابقه خدمت و تحصیلات با هوش سازمانی افراد ارتباط معناداری دیده شد.

باقری (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در اداره کل تربیت بدنی استان سمنان» به این نتایج دست یافت که بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در اداره کل تربیت بدنی استان سمنان همبستگی معناداری وجود دارد.

شاهین و فخیمی آذر (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی روابط بین زیر سیستم مدیریت دانش و مولفه های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده» به این نتایج دست یافتند که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین زیر سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی (بین زیر سیستم مدیریت دانش و تمامی مولفه های هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد). نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مولفه های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش بینی معنادار زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

آلن^۱ (۲۰۰۱) در پژوهش خود با عنوان «مطالعه تجربی هوش سازمانی و یادگیری» نشان داد که یادگیری سازمانی در شش مرحله (توجه، کشف، تفسیر، راه حل، اجراء و یادگیری) با تغییراتی که در حافظه سازمانی به عنوان جزئی از هوش سازمانی رخ می دهد (دانش افراد، روابط کارکنان، ضوابط رسمی، ابزارها، تجهیزات و تهیه تسهیلات) ارتباط دارد.

پتاس و همکاران^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «اندازه گیری هوش سازمانی چندبعدی برای تعیین ظرفیت آموزش فنی دختران در ترکیه» نشان دادند که سطح کلی هوش سازمانی نهاد آموزش و پرورش فنی دختران در ترکیه در گزینه «سطح متوسط» قوی تر بود. هم چنین هوش سازمانی به طور کلی با توجه به مناطق و نواحی مختلف متفاوت نبود؛ در حالی که بین معلمان و مدیران متفاوت بود

پژوهش رشنم و محمود^۳ (۲۰۱۰) بر روی کسب و کارهای کوچک و متوسط مالزی و پاکستان، نشان می دهد که محققین، عوامل مهم موفقیت را در قالب ۱۲ مورد بیان داشته اند که شامل موارد زیر می شود: حمایت های مدیریت عالی، فرهنگ مناسب دانشی، منابع مالی، زیر ساخت های تکنولوژیک، روابط بین بخشها، توسعه منابع انسانی، بکارگیری افراد دانش مدار، استراتژی مدیریت دانش، پاداشها و مشوق های عملکرد دانش، فعالیتها و فرآیندهای سیستماتیک مدیریت دانش، ارزشهای محوری، کسب و کار و زیر ساخت های سازمانی

سالینا و همکاران^۴ (۲۰۱۱) در تحقیق خود تحت عنوان سرمایه فکری واسطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی است، نتایج نشان داد که مدیریت دانش پیش نیاز سرمایه فکری است و سرمایه فکری بعنوان یک واسطه می باشد که از طریق مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی اثر می گذارد، همچنین نشان داد که ترکیب مدیریت دانش بعنوان قابلیت سازمانی با سرمایه فکری به عنوان یک استراتژی مهم سازمانی در بهبود عملکرد سازمانی کمک می کند.

دونات و گادامیلاس^۵ (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان «فاکتورهای سازمانی حمایت کننده مدیریت دانش و نوآوری» به این نتایج دست یافت که فرهنگ دانش محور، رهبری دانش محور و مدیریت منابع انسانی دانش محور بر رابطه بین جستجو و کشف دانش و فرایند نوآوری سازمانی تأثیر می گذارد. همچنین دیگر نتایج تحقیق نشان داد که فرایند مدیریت دانش برای اهداف نوآوری در سازمانی خیلی مهم هستند.

فرضیه های تحقیق:

^۱ - Allen

^۲ . Potas et al

^۳ . Reshman and Mahmood

^۴ . Salina et al

^۵ . Donate & Guadamillas

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهشی، این پژوهش به بررسی فرضیه های زیر می پردازد:

- هوش سازمانی بر چابکی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد.
- هوش سازمانی بر مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد.
- مدیریت دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد.
- بین هوش سازمانی با چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ در شهر تهران می باشد که شامل ۱۱۰ در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ می باشد.

در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی، تعداد ۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب می شوند.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه هوش سازمانی:

ابزار مورد استفاده، پرسشنامه ۴۹ سوالی البرخت (۲۰۰۲) می باشد. این پرسشنامه شامل ابعاد چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، توسعه دانش، فشار عملکردی می باشد که بر مبنای پنج گزینه ای تنظیم شده است.

جدول ۱: تطبیق سوالات پرسشنامه هوش سازمانی با مؤلفه های آن

سؤالات مربوط به هر خرده مقیاس	خرده مقیاس
۴۸ - ۴۲ - ۲۲ - ۱۷ - ۱۵ - ۳ - ۲	چشم انداز راهبردی
۴۷ - ۴۴ - ۳۶ - ۳۳ - ۱۹ - ۹ - ۴	سرنوشت مشترک
۴۵ - ۴۳ - ۳۴ - ۲۸ - ۲۴ - ۱۴ - ۱۳	میل به تغییر
۴۰ - ۳۷ - ۲۵ - ۱۰ - ۶ - ۵ - ۱	روحیه
۴۱ - ۳۹ - ۳۸ - ۲۶ - ۲۰ - ۱۸ - ۱۲	اتحاد و توافق
۳۵ - ۳۱ - ۳۰ - ۲۹ - ۲۳ - ۲۱ - ۷	توسعه دانش
۴۹ - ۴۶ - ۳۲ - ۲۷ - ۱۶ - ۱۱ - ۸	فشار عملکردی

پرسشنامه مدیریت دانش:

ابزار اندازه گیری مدیریت دانش، پرسشنامه نیومن و همکاران (۲۰۰۰) می باشد این پرسشنامه دارای چهار بعد خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش و ذخیره دانش می باشد که هر کدام از این ابعاد به ترتیب دارای ۷، ۶، ۵ و ۷ گویه می باشد. جدول شماره (۱) تطبیق سوالات پرسشنامه را با این عوامل نشان می دهد.

جدول ۲: تطبیق مؤلفه ها با گویه های پرسشنامه

سؤالات هر خرده مقیاس ها	خرده مقیاس ها
(۱ تا ۷)	خلق دانش
۸ تا ۱۳	تسهیم دانش
۱۴ تا ۱۸	بکارگیری دانش
۱۹ تا ۲۵	ذخیره دانش

پرسشنامه چابکی سازمانی:

ابزار مورد استفاده، پرسشنامه چابکی سازمانی می باشد که بر اساس مدل شریفی و ژانگ (۲۰۰۴) ساخته شده است. این پرسشنامه چهار بعد انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخ گویی و شایستگی را مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه شامل ۲۹ گویه می باشد که بر اساس طیف پنج تایی لیکرت ساخته شده است.

جدول ۳: تطبیق سؤالات پرسشنامه چابکی سازمانی با مؤلفه های آن

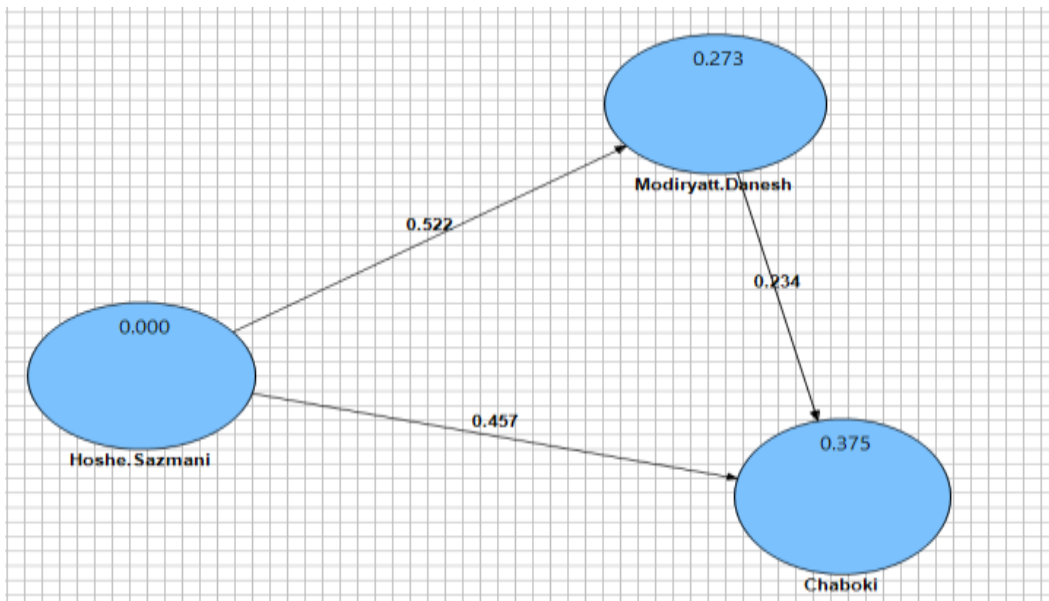
سؤالات مربوط به هر خرده مقیاس	مؤلفه	سؤالات مربوط به هر مؤلفه	مقیاس
۱ تا ۶	سرعت	سؤالات ۱ تا ۲۹	چابکی سازمانی
۷ تا ۱۳	شایستگی		
۱۴ تا ۱۹	قدرت پاسخگویی		
۲۰ تا ۲۹	انعطاف پذیری		

روش تجزیه تحلیل داده ها:

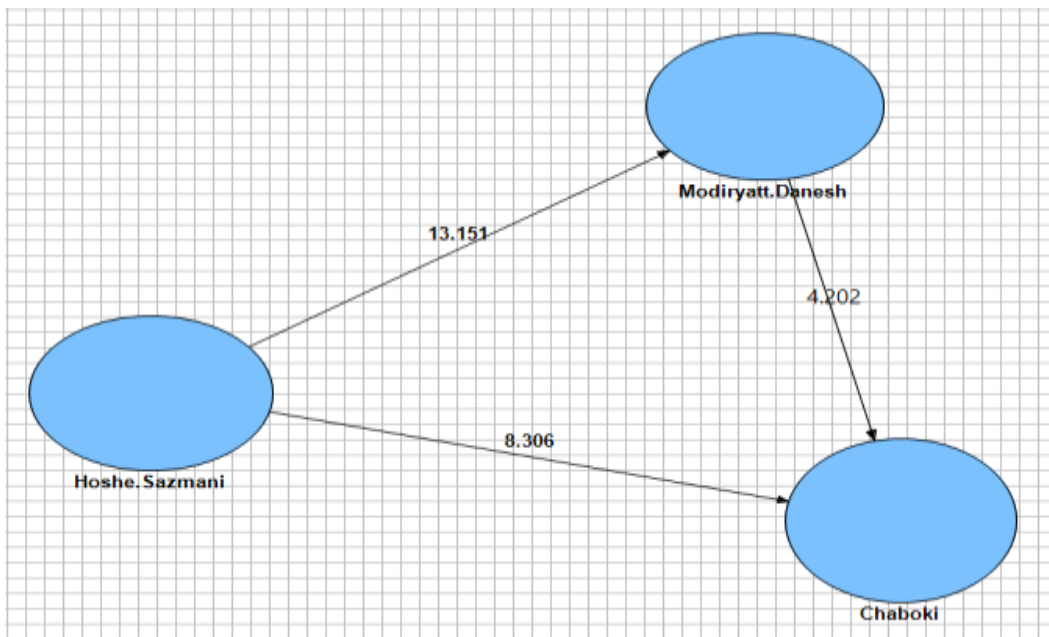
تجزیه و تحلیل داده های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری spss و Smart PLS در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

یافته های پژوهش:

در پاسخ به فرضیه های پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است.



نمودار ۱: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر



نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرائب مسیر

جدول ۴: نتایج ضریب مسیر و معناداری و کیفیت مدل تأثیر متغیرهای پژوهش بر همدیگر

آزمون	آزمون	آزمون اندازه	اثر (R^2) هر	سطح معنی	مقدار t	ضریب	به سازه (تأثیر	سازه (نقش	اثر سازه
کیفیت	ارتباط	یک	متغیرها) یا	داری		مسیر	مستقیم)	(میانجی)	
کلی	پیش	F ²	یا						
مدل	بین	(Q ²)							
	۰/۱۴	-	۰/۲۳۷	۰/۰۱	۱۳/۱۵۱	۰/۵۲۲	مدیریت دانش	-	هوش سازمانی
۰/۴۰۲		۰/۲۲		۰/۰۱	۸/۳۰۶	۰/۴۵۷	چابکی سازمانی	-	هوش سازمانی
	۰/۱۹		۰/۳۷۵	۰/۰۱	۴/۲۰۲	۰/۲۳۴	چابکی سازمانی	-	مدیریت دانش
		۰/۰۶							
مدیریت دانش در رابطه بین هوش									
سازمانی و چابکی سازمانی نقش				-	۰/۱۲	چابکی سازمانی	مدیریت دانش	هوش سازمانی
میانجی جزئی دارد.									
روایی و پایایی متغیرهای پژوهش									
	روایی همگرا (AVE)		پایایی ترکیبی (CR)		آلفای کرونباخ		پایایی اشتراکی		
هوش سازمانی	۰/۵۲		۰/۹۷		۰/۹۷		۰/۵۲		
مدیریت دانش	۰/۵۳		۰/۸۷		۰/۸۲		۰/۵۳		
چابکی سازمانی	۰/۵۴		۰/۹۱		۰/۸۹		۰/۵۴		

همان‌طور که در جدول بالا (۱) مشخص است و همچنین با توجه به نمودار ۱، فرضیه‌های پژوهش مبنی بر تأثیر هوش سازمانی بر مدیریت دانش و چابکی سازمانی و همچنین تأثیر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی به احتمال ۰/۹۹ معنادار است. بنابراین فرضیه H0 رد می‌شود و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. نتایج همچنین نشان داد که مدیریت دانش نقش میانجی را در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی دارد و به احتمال ۰/۹۹ معنادار است.

آزمون R2 به ما می‌گوید که متغیرهای مستقل روی هم رفته تا چه اندازه رفتار متغیر وابسته را پیش بینی می‌کند. اگر تعداد متغیرهای مستقل کمتر از ۵ تا باشد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار ۰/۱۹ ضعیف، ۰/۲۲ متوسط و ۰/۶۶ قوی است. با توجه به اینکه R2 به دست آمده، ۰/۲۳۷ و ۰/۳۷۵ است، می‌توان گفت که تقریباً در سطح متوسط به بالا قرار دارد. آزمون F2 اندازه اثر هر یک از متغیرها را به تنهایی می‌سنجد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار ۰/۰۲ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، اندازه اثر هر یک از متغیرها ضعیف و متوسط می‌باشد. آزمون Q2 بیان می‌کند که آیا کیفیت پیش بینی ما برای رد و یا تأیید فرضیات بالا هست یا نه. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار ۰/۲ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش بینی متغیرهای پژوهش که بر مدیریت دانش و چابکی سازمانی تأثیر می‌گذارد، در حد متوسط است. حال برای تأیید کیفیت مدل به سراغ آزمون Geo می‌رویم. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار ۰/۱ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است.

بحث و نتیجه گیری:

فرضیه اول: هوش سازمانی بر مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از بود که هوش سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ که این نتیجه با یافته های تحقیقات پیشین همخوانی دارد.

در همین زمینه یافته های پژوهش با نتایج تحقیق طبرسا و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که ارتباط مثبت و معناداری بین هوش سازمانی و مولفه های آن (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، هم سوئی و تجانس، روحیه، به کارگیری دانش و فشار عملکردی) با خلق دانش بود. علاوه بر این در ارتباط ویژگی های جمعیت شناختی با هوش سازمانی بین سابقه خدمت و تحصیلات با هوش سازمانی افراد ارتباط معناداری دیده شد. نتایج پژوهش همچنین با یافته های باقری (۱۳۹۰) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافت که بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در اداره کل تربیت بدنی استان سمنان همبستگی معناداری وجود دارد. هوش سازمانی به سازمان ها کمک می کند تا اطلاعات و مهارت های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می شوند و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر کنند. این امر سازمان را به صورت کارا و مؤثر برای حل مسائل سازمان، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری های پویا قادر می سازد. در واقع هوش سازمانی، مدیریت دانش سازمان را بهبود می دهد.

وجود و اجرای مدیریت دانش کارآمد در محیط های سازمانی، زمانی ممکن و اثربخش خواهد بود که تمام اعضای سازمان به واسطه وجود ارزش های مشترک در میان خود و مدیران سطوح مختلف با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. به بیان دیگر در چنین شرایطی درک متقابل، همکاری و هماهنگی میان اعضای سازمان در انجام کارهای گروهی و تیمی افزایش یافته و کارایی شبکه ها به نحو قابل توجهی ارتقاء می یابد، با کارا شدن شبکه ها به واسطه وجود سرنوشت مشترک میان اعضا و کارکنان بانک سپه طبیعی است که فرایندهای مدیریت دانش نیز در درون این شبکه ها و در نهایت در کل این شرکت تسهیل و تسریع خواهد شود.

فرضیه دوم: هوش سازمانی بر چابکی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد. نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از بود که هوش سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ که این نتیجه با یافته های تحقیقات پیشین همخوانی دارد.

در همین زمینه یافته های پژوهش با نتایج تحقیق ذبیحی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستانها ارتباط معنی دار وجود داشت. بیشترین سهم در تعیین چابکی را مولفه های چشم انداز راهبردی، فشار عملکرد و اتحاد و توافق داشتند.

با بهره گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود، در راستای اهداف افزایش می یابد و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده در لایه های پنهان و غیررسمی، برای استفاده و کاربرد در تصمیم گیری ها و حل مسائل، توسعه داده می شوند. هوش سازمانی می تواند به مدیران کمک شایانی کند و آنها را قادر سازد تا با توجه به حافظه ی سازمانی، به نیازها و مشکلات پاسخ گویند و توان عکس العمل به موقع در برابر تغییرات محیط را داشته باشند. به نظر می رسد هوش سازمانی در سازمان آموزش و پرورش می تواند بر چابکی این سازمان، بیفزاید و سرعت عکس العمل کارکنان سازمان آموزش و پرورش را نسبت به چالش ها و تغییرات محیطی و بحران ها بهبود بخشد.

فرضیه سوم: مدیریت دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش تأثیر معناداری دارد.

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از بود که مدیریت دانش بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ که این نتیجه با یافته های تحقیقات پیشین همخوانی دارد.

در همین زمینه یافته های پژوهش با نتایج تحقیق رشن و محمود (۲۰۱۰) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که عوامل مهم چابکی سازمانی را در قالب ۱۲ مورد بیان داشته اند که شامل موارد زیر می شود: حمایت های مدیریت عالی، فرهنگ مناسب دانشی، منابع مالی، زیر ساخت های تکنولوژیک، روابط بین بخشها، توسعه منابع انسانی، بکارگیری افراد دانش مدار، استراتژی مدیریت دانش، پاداشها و مشوق های عملکرد دانش، فعالیتها و فرآیندهای سیستماتیک مدیریت دانش، ارزشهای محوری، کسب و کار و زیر ساخت های سازمانی

امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می رود. بهبود عملکرد کارکنان شدیداً به دانش وابسته بوده و مدیریت دانش و سرمایه انسانی باید عنوان یک عامل اساسی در هر نوع تجارتي مدنظر قرار گیرد. مدیریت دانش می تواند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. شناخت رابطه بین مدیریت دانش و تاثیر آن بر چابکی سازمانی می تواند تضمین کننده رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر بوده و نهایتاً رشد اقتصادی کشور را به دنبال داشته باشد. یک سامان با مدیریت دانش از منابع خود به صورت کارا تر استفاده نموده و در نتیجه چابک تر بوده و عملکرد بهتری خواهد داشت.

فرضیه چهارم: بین هوش سازمانی با چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از بود که هوش سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در دنیای انسانی و در حیات پر تلاطم بشری انسان هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوش سرشار و بهره مند از درجه هوش بالا باشند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین صورت خواهد بود، بخصوص اینکه در عصر حاضر هرچه زمان به جلو تر می رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش های جدید، سازمان ها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر می شود. با بهبود و ارتقاء هوش سازمانی می توان بروز و شکل گیری مدیریت دانش را در آموزش و پرورش افزایش داد. در واقع افرادی که خواهان یادگیری بیشتری هستند و تمایل بیشتری به یادگیری دارند تلاش بیشتری دارند تا تغییرات در خود و محیط اطراف خود ایجاد کنند. همچنین می توان گفت در صورتی که مدیران، کارکنان را در برنامه ها، مسایل مهم و نتایج عملیات سازمان سهیم کنند و ارتباط مدیریت با کارکنان مثبت باشد که در نتیجه آن حس تعلق سازمانی کارکنان افزایش یافته و کارکنان ایده های کار و راهبرد کلی سازمان را درک کنند، سازمان چابک تر خواهد بود.

منابع:

۱. ابیلی، خدایار؛ رومیانی، یونس و صحرائی بیرانوند، مهدی (۱۳۹۴). تاثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی (مورد: دانشگاه علوم پزشکی تهران)، مجله مدیریت بهداشت و درمان، ۶(۳): ۵۵-۶۵.
۲. اکبرپور شیرازی، محسن و دره کاظمی صفت (۱۳۸۶). مطالعه تطبیقی مدل های سنجش آمادگی سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش، مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۳. باقری کراچی، امین، عباس پور، عباس، آقا زاده، احمد، رحیمیان، حمید و مهرگان، محمد رضا (۱۳۹۳). میزان کاربست مولفه های چابکی سازمانی در دانشگاه ها، فصلنامه ی راهبردهای آموزش، ۷(۱۱) (پیاپی ۲۳):
۴. باقری، علی (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در اداره کل تربیت بدنی استان سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی شاهرود.

۵. تورانی، حیدر؛ آقاوچئی، امیر؛ منطقی، مرتضی (۱۳۹۱). تجارب جهانی در زمینه نوآور یهای آموزشی از منظر شیوه های تولید، پذیرش و اجرای نوآوری در آموزش عمومی ایران. فصلنامه نوآور یهای آموزشی. شماره ۴۳، سال یازدهم، صص ۷-۴۱.
۶. جعفرنژاد، احمد و زارعی، علی اصغر (۱۳۸۴). بررسی نقش عوامل درون سازمانی در تبیین مدلی برای تبدیل سازمانهای فعلی به سازمانهای چابک در صنایع الکترونیک و مخابرات کشور، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۰: ۶۷-۸۶.
۷. جعفرنژاد، احمد و شهائی، بهنام (۱۳۸۶). مقدمه ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک، تهران: مهربان نشر.
۸. چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ الهی گل، اکرم؛ غلام زاده، حجت (۱۳۹۰). بررسی و تحلیل رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در شرکت سهامی بیمه معلم، چهارمین کنفرانس کسب و کار در صنعت بیمه، تهران: ۲۷ و ۲۸ مهرماه.
۹. حاجی احمدی قمی، محمد حسن (۱۳۹۴). ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور، فصلنامه دانش حسابرسی، ۶۰: ۱۹۷-۲۲۰.
۱۰. زیویار، فرزاد؛ ضیایی، محمد صادق و نرگسیان، جواد (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر رضایت مشتریان با استفاده از مدل سروکوال. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین. ۲ (۳): ۱۷۳-۱۸۶.
۱۱. سرلک، محمدعلی (۱۳۸۶). مدیریت دانش، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۱۲. سید حسینی، سید محمد، رجب زاده، علی، البرزی، محمود، رضوی، سید مصطفی و رضانی، علی (۱۳۹۱). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر شکل گیری قابلیت های چابکی سازمان (بررسی موردی شرکت های خودروساز تجاری)، فصلنامه مدیریت صنعتی، ۴(۸): ۱۵.
۱۳. شاهین، شعله، فخری آذر، سیروس (۱۳۹۰). بررسی روابط بین زیر سیستم مدیریت دانش و مولفه های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده، فصلنامه فراسوی مدیریت، ۵(۱۹): ۲۱۱-۲۳۴.
۱۴. طبرسا، غلامعلی، حاتمی، سکینه و ابدالی، رقیه (۱۳۹۱). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)، فصلنامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۴(۷): ۱۱۰-۱۳۲.
۱۵. طبرسا، غلامعلی، حاتمی، سکینه و ابدالی، رقیه (۱۳۹۱). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)، فصلنامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۴(۷): ۱۱۰-۱۳۲.
۱۶. میرباقری، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی (مورد مطالعه: وزارت امور خارجه)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۱۷. نیک پور، امین و برکم، یاسر (۱۳۹۱). چابکی سازمانی و مدل دستیابی به یک سازمان چابک، فصلنامه راهبرد یاس، ۳۰-۱۵۱-۱۷۱.
۱۸. همتی، محمد (۱۳۹۰). ارزیابی میزان به کارگیری مولفه های مدیریت دانش در دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

19. Albrecht, K. (2003). "The power of minds at work: organizational intelligence in action", American Management Association.
20. Allen, R, S (2001). How organizations learn from experience: An Empirical exploration of organizational intelligence and learning. (p 293). The University of New Mexico.
21. Bhatt, G. (2001), "Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction between Technologies, Techniques, and People", Journal of Knowledge Management, 5(1): 68-75.
22. Dishman, Paul L, Calof, Jonathan L. (2007). Competitive intelligence: a multiphasic precedent to marketing strategy. European Journal of Marketing, Vol. 42 No. 7/8, pp. 766-785
23. Donate, Mario Javier & Guadamillas, Fátima(2011). Organizational factors to support knowledge management and innovation. Journal of Knowledge Management. 15(6): 43-56.
24. Fletto, E.; L.K. Wilson, A., Roberts, S & Benrimoj S.I. (2011). "Measuring Organizational Flexibility in Community Pharmacy: Building the Capacity to Implement Cognitive Pharmaceutical Services". Research in Social and Administrative Pharmacy, 7(3): 312-325.
25. Gabbar, H., (2007). "Intelligent topology analyzer for improved plant operation", Industrial Management & Data Systems, 107(2): 229-250.

26. Kalseth, Karl (1999).” Knowledge management from a business strategy”, perspective Journal, 13(5): 37-41
27. Liu T. C. & Juang, Y.R. (2002). IPASS - Teacher’s Knowledge Management Platform For Teachers Professional Development, Proceeding of 2002 International Conference on Engineering Education, UK, 18 - 22, Aug. 2002.
28. Nasabi, Narjes Al-Sadat. Safarpour, A.R (2009). Key Factors in Achieving to an Intelligent Organization in the View of Employee in Shiraz University of Medical Science in 2008. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 3(4): 3492-3499,
29. Potas, N., Ercetin, S., & Kocak, S. (2010). Multi-dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls’ technical education institution. African Journal of Business Management, 4 (8), 1644- 1651.
30. Potas, N., Ercetin, S., & Kocak, S. (2010). Multi-dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls’ technical education institution (Diyarbakir, anlirufa and Konya/Turkey). African Journal of Business Management, 4 (8), 1644- 1651.
31. Resto, A. (2009). Organizational intelligence: attitudes and habits of Hispanic entrepreneurs in the process of decision-making and business performance, Thesis of Phd, Walden University, college of management and technology.
32. Salina, D and Wan F., Wan, Y. (2011), “How intellectual capital mediates the relationship between knowledge management processes and organizational performance?” African Journal of Business Management, 5(7):2607-2617.
33. Sherehiy, B. & W. Karwowski (2007). “A Review of Enterprise Agility: Concepts, Frameworks, and Attributes”. International Journal of Industrial Ergonomics, 37: 445-460.
34. Shih, H.A & Ching, Y.H (2005). "Strategy Alignment between KM", HRM and Corporate Development, International Journal of Manpower, 26(6): 583-584.
35. 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, 32(3):189-196.
36. Wickramasinghe, N., Fadlalla, A., Geisler, E., & Schaffer, J. (2003). Knowledge Management and Data Mining: Strategic Imperatives for Healthcare. *Proceedings of the 3rd Hospital of the Future Conference*

Investigating the Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Agility with the Mediating Role of Knowledge Management of the Education Department Employees

Bijan Abedini¹, Seyed Alireza Mir Jafari², Atefeh Raisi³

1. A Faculty Member of Hormozgan University

2. PhD student of Public Administration Islamic Azad University, Qeshm Branch.

3. PhD student of Public Administration Islamic Azad University, Qeshm Branch.

Abstract

The present research aims to investigate the relationship between organizational intelligence and organizational agility with the mediating role of the knowledge management of the employees from the education department. A descriptive and correlational research method has been used in this study. The study population includes all employees of the Department of Education of District 10 in Tehran, whose number was 110 employees according to the latest figures and statistics. A total of 86 employees were selected from among the study population as the sample size using simple random sampling method. In order to measure the variables used in the study, we used the following three questionnaires: Neumann's (2000) Knowledge Management Questionnaire, Sharifi and Zhang's (2004) Organizational Agility Questionnaire, and Albrecht's (2002) Organizational Intelligence Questionnaire. The validity of the three questionnaires was confirmed by experts and their reliability was obtained based on calculation of Cronbach's alpha coefficient as 0.83, 0.84, and 0.82 for Organizational Intelligence Questionnaire, Organizational Agility Questionnaire, and Organizational Learning Questionnaire respectively. The descriptive and inferential statistics (structural equation modeling) methods were used for the analysis. The results showed that organizational intelligence is associated with knowledge management and organizational agility. The results also revealed that knowledge management has a significant positive impact on organizational agility. The structural equation modeling results also showed that knowledge management acts as a mediator in the relationship between organizational intelligence and organizational agility.

Keywords: knowledge management, organizational intelligence, organizational agility
