

بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در مدیریت هیات های

ورزشی

بهناز حسینی نقوی

دانش آموخته ی کارشناسی ارشد مدیریت ورزش _ مدیریت بازاریابی در ورزش دانشگاه آزاد واحد علی آباد کتول،
علی آباد کتول، ایران.

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در مدیریت هیات های ورزشی بوده است . در چهار موضوع بررسی شده . خلق و اکتساب دانش، تسهیم دانش، سازماندهی و ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش بود. بعلاوه برای سنجش و اندازه گیری 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 می دهد، استفاده شد. 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 سازمان ها متمایز نماید، که یکی از این عوامل می‌تواند ارتقاء مدیریت دانش در سازمان باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، هوش سازمانی، هیئت‌های ورزشی

مقدمه

فناوری‌های نوین با سرعتی سرسام‌آور در حال پیشرفت هستند، به طوری که جوامع به صورت عام و بازار به صورت خاص با شتابی وصف ناپذیر به دنبال ترندهایی 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 این که 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 اجتناب ناپذیر 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 بهینه سازی فرآیند و بهبود عملکرد خود و زیر مجموعه وابسته را فراهم سازد و با به کارگیری 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 برنامه ریزی، هدایت و تصمیم‌گیری صحیح در سازمان کمک می‌کند. دانش می‌تواند در سازمان توزیع شود و مهم‌تر آن که برای اتخاذ تصمیمات مناسب باشد و از این طریق منجر به کسب رقابتی برای سازمان گردد و در نهایت میزان هوش سازمانی را به صورت چشمگیر افزایش دهد.

۱- تأثیر هوش سازمانی

تأثیر 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 برنامه ریزان 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 بداند 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).

۲- 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 و ونگ 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 (ابری 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 در افزایش 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، ذخیره-سازی، 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 رقابت‌پذیری 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 بهره

گیری 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 عکس العمل به موقع به تغییرات محیطی باشند. بنابراین مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی و دستیابی به آنها نیاز به هوش سازمانی دارند که بتوانند با اتکال 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 تأثیر 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.

۳- هیئت‌های ورزشی

۳-۱- 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.

۳-۲- 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 نامه های ابلاغ شده از سوی فدراسیون در سطح استان و نظارت بر نحوه فعالیت های هیئت های شهرستان ها، شهرها و بخش های مستقل تابعه
۶. اعزام داوران و مربیان استان به کلاس های ارتقاء درجه آموزشی و توجیهی با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان.
۷. کوشش در بهره گیری از خدمات داوطلبانه مردم جهت پیشبرد رشته یا رشته های 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 رشته های 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 هیئت های شهرستان ها، شهرها و بخش های مستقل تابعه و با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان
۱۰. تشکیل کمیته های مورد نیاز بر اساس ضوابط فدراسیون
۱۱. کمک مالی، فنی، پشتیبانی و تجهیزاتی به هیئت های شهرستان ها و بخش های تابعه با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان
۱۲. تهیه و ارسال گزارش کلیه فعالیت ها در سطح استان به فدراسیون مربوط و اداره کل ورزش و جوانان استان

۴- مدیریت دانش

در سال های اخیر، مدیریت دانش به عنوان یکی از جالب ترین و چالش برانگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت، گسترده تر می شود. مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می رساند (جعفری مقدم سعید ۱۳۸۵، ۸۳). از آنجا که مدیریت دانش ریشه هایی

سیستم های خبره، یادگیری سازمانی و نوآوری دارد، به خودی خود ایده جدیدی نیست. مدیران موفق همیشه از سرمایه های فکری بهره برده و ارزش آن را تشخیص داده اند. اما این تلاش ها، 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 شایستگی های اصلی و نیز راهبردی برای عملکرد بهتر می باشد. دانش در صورتی نقش راهبردی دارد که سازمان بتواند آن را در فعالیت های ارزش آفرینی استفاده نموده و از دانش ابزاری برای عملی ساختن فرصت های موجود در بازار رقابتی بهره برداری کند. زیرا برای شرکت ها دیگر امکان پذیر نیست که با انجام سریعتر و بهتر کارها مزیت رقابتی خود را حفظ کنند، بلکه مزیت رقابتی هنگامی امکان پذیر می شود 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. سازمان ها باید به همه امور توجه داشته باشند، زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری، همزمان، در کل سازمان عمل می کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب می شود.

۴-۱ 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 پیمان‌هایی 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). پیتز دراکر 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 می‌تواند دانش را بین کارکنان سطوح مختلف جمع‌آوری، ذخیره و بازیابی کند. به هر حال این منبع سازمانی مانند سایر منابع نیازمند مدیریت است که به این طریق مدیریت دانش شکل می‌گیرد.

۲-۴- 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. 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).

۳-۴- ابزار تسهیم دانش

اینترنت، اینترنت و اکسترانت: اینترنت شبکه‌ای است که منحصرأ 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.

۵-۴- ابزار ذخیره‌سازی 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 نوظهوری است که امکان درک پیچیدگی اطلاعات را با استفاده از گرافیک غنی کامپیوتری به کاربران می‌دهد(ابوتراپی ۱۳۷۸، ۴۵).

۵-۵- 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 جزیی 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 تمیزدادن مشخصات دانش فرهنگی، ودر تشخیص، ارتباط دادن، دست کاری کردن و کاربرد مؤثر وکارآمد آن دانش‌ها درتنوع محیط پدیداری می‌باشد (پالس ۲۰۰۵، ۵۱). هوش سازمانی درحقیقت قابلیت یک سازمان درافزایش 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 بویترز ۲۰۰۲، ۶۸).

۱-۵- 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. هلال 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. هلال اضافه می‌کند که مجموعه توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان همان هوش سازمانی است (هلال 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 برگزیده 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).

۲-۵- دیدگاه‌های هوش سازمانی

۱-۲-۵- 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).

۲-۲-۵- 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 ذی نفعان، مدیریت دانش و فرآیندهای استراتژیک (لیوویتز ۲۰۰۰، ۱۹).

۳-۲-۵- 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 بیابیم 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.

۴-۲-۵- هوش سازمانی از دیدگاه کارل آلبرخت

وقتی افراد باهوش در یک سازمان استخدام می‌شوند، تمایل به بی‌علاقگی دسته جمعی یا حماقت گروهی پیدا می‌کنند. عموماً سازمان‌ها بیش از آن که 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 تجمعی 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:

سینتروپی + آنتروپی - مجموع IQ - هوش خالص

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

۱. ابتدا مدیران باید از خود سؤال کنند که چگونه می‌توانیم هوشمندانه‌تر عمل کنیم؟
۲. گام بعدی این است که به افراد اجازه دهیم فکر کنند. شنیدن و توجه به ایده‌های کارکنان باعث به دست آوردن دانشی بیشتر از آنچه استخدام کرده‌ایم، می‌شود.

1 Organizational Intelligence Quotient
2 -Collective Stupidity

۳. گام سوم، یک حمله سیستماتیک، پیوسته و بی‌پایان به علل حماقت جمعیتی است. باهوش‌ترین سازمان‌ها باور دارند که: «هیچ وقت خوب، به اندازه کافی خوب نیست» (آلبرخت ۲۰۰۳، ۷۸).

نتیجه‌گیری

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 طوری که در اکثر تحقیقات از مدیریت دانش بعنوان یکی از زیر مجموعه‌های هوش سازمانی نام برده شده‌است. مبنی بر این که هوش سازمانی تابعی از پنج زیر سیستم شناختی است که مدیریت دانش یکی از آن‌ها می‌باشد 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 راحت تصمیم بگیرد، همچنین می‌توان گفت که هر چه سازمان از اطلاعات و تجارب بالاتری برخوردار باشند. نسبت به تغییرات واکنش سریع نشان می‌دهد. 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 اطلاعات و دانش می‌تواند در مقابله با تهدیدات محیطی بسیار کار آمد باشد. 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 آن که برای اتخاذ تصمیمات مناسب باشد و از این طریق منجر به کسب رقابتی برای سازمان گردد و در نهایت میزان هوش سازمانی را به صورت چشمگیر افزایش دهد. 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 گیرید

منابع و مآخذ

فهرست منابع فارسی

۱. ابراهیمیان جلودار، سید یاسر. و ادیگران]. ۱۳۹۱. بررسی اثربخشی مدیریت دانش (با مروری بر توانمندی‌ها 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. اکبریور 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 فخمی آذر. ۱۳۹۰. بررسی روابط بین زیرسیستم مدیریت دانش و مؤلفه های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده. فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۹.

فهرست منابع لاتین

- 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.
- Alavi, M. and D. Leidner, January 1999, 3- "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.
- Albrecht (a), Karl. (2003), the power of minds at work: organizational intelligence in 5-action.Amacom, New York.
- 6-Bose, R. & Sugarman, 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).
- Jung, D.I., Chow, C. and Wu, A., (2003), The role of transformational leadership in 9-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.