





## (صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: سیاوش دیندارلو تاریخ: رشته: مدیریت آموزشی  
از پایان نامه خود با عنوان: **رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی در بین اعضای هیات علمی**

### دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری	سمت	امضاء اعضای هیات داوری
۱- دکتر مسلم صالحی	استاد راهنما	
۲- دکتر نادر شهامت	استاد مشاور	
۳- دکتر مژگان امیریان زاده	استاد داور	
۴- دکتر زهرا خداداد	استاد داور	
مراتب فوق مورد تایید است.	مدیر/معاونت پژوهشی	

دکتر سهرابی

مهر و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

**رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی در بین اعضای هیات علمی**

**دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت**

استاد راهنما:

دکتر مسلم صالحی

استاد مشاور:

دکتر نادر شهامت

نگارش:

سیاوش دیندارلو

خرداد ماه ۱۳۹۰

•  
•

•

•  
•

•

•••••

•

•

••••••••

••••••••••

•

••••••••

•

## چکیده:

هدف از این تحقیق رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بوده است. روش تحقیق از نوع روش توصیفی - همبستگی بوده است. جهت نمونه گیری از بین ۲۱۱ نفر اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به روش طبقه تصادفی و با توجه به جدول مورگان ۱۳۶ نفر انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه هوش سازمانی البرخت (۲۰۰۳) با پایایی (۰/۹۰) و مدیریت دانش جوزف حداد (۲۰۰۷) با پایایی (۰/۸۹) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که در قسمت استنباطی از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند گانه، تی تست و تحلیل واریانس یک راهه استفاده شده است که پس از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج نشان داد که: بین مدیریت دانش و هوش سازمانی و بین متغیر های ثابت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش با هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. هوش سازمانی در بین زنان و مردان و در بین افراد ارشد و دکتری تفاوت ندارد. ولی هوش سازمانی افراد با توجه به سنوات خدمت متفاوت می باشد. همچنین مولفه های خلق دانش، ثبت دانش و استقرار دانش می-توانند هوش سازمانی را پیش بینی نمایند

کلید واژه: مدیریت دانش ، هوش سازمانی ، اعضای هیات علمی ، دانشگاه

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	عنوان
	فصل اول: کلیات تحقیق
۱	۱-۱ مقدمه
۳	۲-۱ بیان مسئله
۵	۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق
۷	۴-۱ اهداف تحقیق
۷	۴-۱-۱ اهداف کلی
۷	۴-۱-۲ اهداف جزئی
۷	۵-۱ فرضیات و سوالات تحقیق
۸	۶-۱ تعریف مفاهیم و اصطلاحات
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۹	۲-۱ مقدمه
۱۰	۲-۲ مبانی نظری
۱۰	۲-۲-۱ مدیریت دانش
۱۰	۲-۲-۱-۱ تاریخچه دانش
۱۱	۲-۲-۲ انواع دانش از دیدگاه مک لوپ
۱۲	۲-۲-۳ انواع دانش از دیدگاه بلاکر
۱۳	۲-۲-۴ دانش از دیدگاه علوی
۱۳	۲-۲-۵ مدیریت دانش
۱۵	۲-۲-۶ تعاریف مدیریت دانش
۱۶	۲-۲-۷ مولفه های مدیریت دانش
۲۰	۲-۲-۹ مفاهیم مرتبط با مدیریت دانش
۲۲	۲-۲-۱۰ انواع مدل های مدیریت دانش از دیدگاه عباسی
۲۶	۲-۲-۱۱ اصول مدیریت دانش
۲۸	۲-۲-۱۲ عناصر اصلی مدیریت دانش

- ۳۱ ..... ۱۳-۱-۲-۲ عوامل تاثیر گذار بر مدیریت دانش در سازمان ها
- ۳۶ ..... ۲-۲-۲ هوش سازمانی
- ۳۶ ..... ۱-۲-۲-۲ تاریخچه هوش
- ۳۷ ..... ۲-۲-۲ تعاریف هوش
- ۳۷ ..... ۳-۲-۲-۲ انواع هوش از دیدگاه روان شناسان
- ۳۷ ..... ۱-۲-۲-۲-۲ انواع هوش از دیدگاه ثروندایک
- ۳۸ ..... ۲-۲-۲-۲-۲ انواع هوش از دیدگاه اسپیرمن
- ۳۸ ..... ۳-۲-۲-۲-۲ انواع هوش از دیدگاه ترستون
- ۳۹ ..... ۴-۳-۲-۲-۲ انواع هوش از نظر استرن برگ
- ۳۹ ..... ۵-۳-۲-۲-۲ انواع هوش از دیدگاه گاردنر
- ۴۱ ..... ۴-۲-۲-۲ هوش هیجانی
- ۴۱ ..... ۱-۴-۲-۲-۲ هوش هیجانی از دیدگاه پیتز سالوی
- ۴۱ ..... ۵-۲-۲-۲ هوش معنوی
- ۴۱ ..... ۱-۵-۲-۲-۲ هوش معنوی از دیدگاه نسبی
- ۴۲ ..... ۶-۲-۲-۲ هوش فرهنگی
- ۴۲ ..... ۷-۲-۲-۲ هوش مصنوعی
- ۴۳ ..... ۸-۲-۲-۲ هوش سازمانی
- ۴۳ ..... ۱-۸-۲-۲-۲ تعاریف هوش سازمانی
- ۴۵ ..... ۲-۸-۲-۲-۲ مولفه های هوش سازمانی
- ۴۵ ..... ۱-۲-۸-۲-۲-۲ مولفه های هوش سازمانی از دیدگاه البرخت
- ۴۵ ..... ۲-۲-۸-۲-۲-۲ مولفه های هوش سازمانی از دیدگاه ماتسودا
- ۴۶ ..... ۳-۸-۲-۲-۲ مفاهیم مرتبط با هوش سازمانی
- ۵۳ ..... ۴-۸-۲-۲-۲ تئوری ها و الگوهای هوش سازمانی
- ۵۳ ..... ۱-۴-۸-۲-۲-۲ هوش سازمانی به عنوان یک فرایند و نتیجه
- ۵۳ ..... ۲-۴-۸-۲-۲-۲ چرخه هوش سازمانی
- ۵۴ ..... ۳-۴-۸-۲-۲-۲ دیدگاه ها هوش سازمانی
- ۵۵ ..... ۴-۴-۸-۲-۲-۲ مدل هوش سازمانی گلین
- ۵۶ ..... ۶-۴-۸-۲-۲-۲ دیدگاه مینچ در مورد هوش سازمانی
- ۵۷ ..... ۷-۴-۸-۲-۲-۲ دیدگاه مک مسترد در مورد هوش سازمانی



۵۷	.....۲-۲-۸-۴-۸ دیدگاه ماتسودا در مورد هوش سازمانی
۵۷	.....۲-۲-۸-۴-۹ اصول پایه هوش سازمانی از دیدگاه لیوویتز
۵۸	.....۲-۲-۸-۴-۱۰ چهار چوب هوش سازمانی از دیدگاه هلل
۵۹	.....۲-۲-۸-۴-۱۱ مدل هوش سازمانی از دیدگاه اسچوانیگر
۵۹	.....۲-۲-۸-۴-۱۲ الگو هوش سازمانی از دیدگاه رایر و ایچی ما
۵۹	.....۲-۲-۸-۴-۵ سه گام موثر برای استقرار و اثر بخشی هوش سازمانی
۶۰	.....۲-۲-۸-۴-۱۶ ایده ها بنیادی برای بهبود هوش سازمانی
۶۱	.....۲-۲-۸-۴-۷ کند ذهنی سازمان از دیدگاه البرخت
۶۲	.....۲-۲-۸-۴-۱۱ انواع کند ذهنی از دیدگاه البرخت:
۶۲	.....۲-۲-۸-۴-۸ عوامل کلیدی برای افزایش هوش سازمانی
۶۴	.....۲-۲-۸-۴-۹ عوامل موثر بر هوش سازمانی
۶۵	.....۲-۳-۳ پیشینه تحقیق
۶۵	.....۲-۳-۱ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۶۶	.....۲-۳-۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۶۹	.....۲-۴-۴ چهار چوب نظری

#### فصل سوم: روش تحقیق

۷۱	.....۳-۱ مقدمه
۷۲	.....۳-۲ روش تحقیق
۷۲	.....۳-۳ جامعه آماری
۷۲	.....۳-۴ نمونه و روش نمونه گیری
۷۳	.....۳-۵ چگونگی روش اجرا
۷۴	.....۳-۶ ابزار گرد اوری اطلاعات
۷۷	.....۳-۷ روش ها آماری مورد استفاده

#### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۷۸	.....۴-۱ مقدمه
۷۹	.....۴-۲ یافته های توصیفی
۸۰	.....۴-۳ یافته های استنباطی

#### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۹	.....۵-۱ مقدمه
----	----------------

۹۰	.....	۲-۵ خلاصه پژوهش
۹۰	.....	۳-۵ بحث و تفسیر
۹۴	.....	<u>۴-۵ نتیجه گیری</u>
۹۷	.....	۵-۵ محدودیت های پژوهش
۹۸	.....	<u>۶-۵ پیشنهادات پژوهش</u>

پیوست

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
۱-۳) بررسی تعداد حجم نمونه به تفکیک جنسیت.....	۷۲
۲-۳) بررسی تعداد حجم نمونه به تفکیک سطح تحصیلات.....	۷۳
۳-۳) بررسی تعداد حجم نمونه به تفکیک سابقه.....	۷۳
جدول ۳-۴) مولفه های و گویه ها هوش سازمانی.....	۷۴
جدول ۳-۵) ضریب آلفای کرونباخ مولفه های هوش سازمانی توسط محقق.....	۷۵
جدول ۳-۶) مولفه های و گویه های مدیریت دانش.....	۷۶
جدول ۳-۷) ضریب آلفای کرونباخ مولفه های هوش سازمانی توسط محقق.....	۷۷
جدول ۴-۱: میانگین و انحراف استاندارد نمرات مدیریت دانش و ابعاد آن.....	۷۹
جدول ۴-۲: میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و ابعاد آن.....	۸۰
جدول ۴-۳: همبستگی بین مدیریت دانش و هوش سازمانی.....	۸۱
جدول ۴-۴: همبستگی بین مولفه های مدیریت دانش و هوش سازمانی.....	۸۱
جدول ۴-۵: تفاوت میزان هوش سازمانی زنان و مردان.....	۸۲
جدول ۴-۶: بررسی میانگین نمرات هوش سازمانی با توجه به سنوات خدمت.....	۸۳
جدول ۴-۷: بررسی تفاوت میانگین ها هوش سازمانی با توجه به سنوات خدمت.....	۸۳
جدول ۴-۸: آزمون تعقیبی بررسی تفاوت میانگین ها در هوش سازمانی.....	۸۴
جدول ۴-۹: تفاوت میزان هوش سازمانی به تفکیک سطح تحصیلات.....	۸۵
جدول ۴-۱۰: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مولفه های مدیریت دانش با هوش سازمانی.....	۸۶
جدول ۴-۱۱: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مولفه های مدیریت دانش با هوش سازمانی بعد از حذف مولفه مشارکت دانش.....	۸۷

# فصل اول

## کلیات پژوهش

## ۱-۱ مقدمه

فناوری های نوین با سرعتی سرسام آور در حال پیشرفت هستند، به طوری که جوامع به صورت عام و بازار به صورت خاص با شتابی وصف ناپذیر به دنبال ترند هایی می گردند 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 نمی باشد و باید به دنبال رقابت و ابزار آن باشند، چرا که امروزه کمتر شرکتی در این عرصه به صورت سنتی و به دور از قواعد جدید بازی کسب و کار می کند و برای اینکه بتواند پا به پا رقبا باقی ماند یا شاید به سختی و با مهارت بسیار بتواند یک قدم از آنها پیش گرفت، می بایستی به قواعد بازی کاملا مسلط بود تا شاید روزی بتوان خود یک قاعده جدید انگاشت. بنابراین تسلط بر فناوریها و ابزارها جدید در کسب و کار یک الزام و ضرورتی اجتناب ناپذیر تلقی شود ( باقری ، ۱۳۸۹ )

یکی از ابزار های بی نظیر و جدید به منظور بقا در میان رقبای خویش استفاده از هوش سازمانی<sup>۱</sup> می باشد هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان ها و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضرورت برای دستیابی به بهره وری بیشتر در سازمان ها و صنایع کوچک و بزرگ مطرح شده است. ( کهن سال ، ۱۳۸۸ )

هوش سازمانی عبارتند از: ظرفیت یک سازمان برای به کار گیری همه نیروی مغزی اش و تمرکز آن نیروی بر انجام ماموریتش . ( طهماسبی و همکاران ، ۱۳۸۹ )

هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان ها، تواناییها و ضعف ها آن را شناسایی و براساس نتایج به دست آمده، راهکار های لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان را ارائه نماید . ( جعفری ، ۱۳۸۹ )

از زمان گسترش هوش سازمانی، مدیریت دانش<sup>۲</sup> نقش مهمی در تسهیل فرموله کردن استراتژی هوش سازمانی و پیاده سازی آن را دارد. مدیریت دانش به عنوان یک فرایند سیستماتیک جهت پیدا کردن،

---

1- Organization intelligence

2- Knowledge management

انتخاب، سازماندهی، چکیده سازی و ارائه اطلاعات در جهت افزایش درک و فهم کارکنان از حوزه خاص مورد علاقه شان می باشد. مدیریت دانش به سازمان در کسب، درک و بینش حاصل از تجربه خود کمک می کند. فعالیت های خاص مدیریت دانش به تمرکز سازمان بر اکتساب، ذخیره سازی و به کار گیری دانش برای مواردی از قبیل حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری کمک می کند. ( باقری، ۱۳۸۹ )

دانش و تجربه افراد در کنار هم، بویژه در تنظیمات سازمانی موجب توسعه هوش سازمانی می شوند. هدف کلیدی هوش سازمانی نگهداشتن سازمان در وضعیت مناسب اطلاعاتی و ایجاد آمادگی برای سازمان در مقابل چالش ها است. اتحاد و هم افزایی میان هوش سازمانی و مدیریت دانش به تعیین جریان دانش و شکاف ها برای ارزیابی بهتر موقعیتی که سازمان در آن قرار دارد، آنچه لازم است بدانند و آنچه بهتر است دنبال کنند، کمک می کند. مدیریت دانش از طریق مدیریت بهتر ایده ها، افزایش توانمندی و بهره وری کارکنان و رهبری موثر دانش می تواند منجر به افزایش هوش سازمانی گردد. بنابراین مدیریت دانش از طریق تزریق اطلاعات و دانش در سازمانها به هوش سازمانی در فرایند تصمیم گیری، برنامه ریزی، هدف گذاری کمک می کند. ( طاهری، ۱۳۸۹ )

## ۱-۲ بیان مسئله

در گذشته نه چندان دور، قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه انسانی تحت تاثیر سهولت دسترسی آن به منابع مادی قرار داشت. سازمان های پیشتاز، سازمان های بودند که به مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان و سایر عوامل تولید دسترسی بیشتری داشته باشند. ولی در عصر رقابت کنونی، شرایط به کلی متحول گردیده است. امروزه قدرت قالب سازمان دیگر منابع مادی و فیزیکی نمی باشد بلکه سرمایه فکری و قدرت فکری و دانش قدرت قالب و مسلط در عرصه های رقابت جهانی است. (السادات نسبی، ۱۳۸۷)

در این عصر، افرادی موفق و کارا هستند که از بهره هوشی<sup>۱</sup> بالا بهره مند هستند. چنین افرادی با بهره گیری از هوش خدادادی و با استفاده از قدرت فکر و دانش خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به این گونه است، بخصوص این که در عصر حاضر هر چه زمان به جلو تر می رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالشهای جدید، سازمان ها پیچیده تر و اداره آنها مشکل تر می شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق هوش انسانی، یک ابزار مکانیکی هوشمند به نام هوش سازمانی نیز در روند عملکرد سازمان ها نقش بسزایی دارد. ( کهن سال، ۱۳۸۸)

هوش سازمانی برخورداری از دانش فراگیر از همه عوامل موثر بر سازمان مانند: مشتریان، جامعه و مخاطبان، ارباب رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تاثیر بسیاری بر کیفیت و تصمیمات مدیریتی در سازمان می گذارند است. ( هلال<sup>۲</sup> ۲۰۰۶ به نقل از مختاری، ۱۳۸۸)

هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضرورتی برای دستیابی به بهره وری بیشتر در سازمان ها و صنایع کوچک مطرح شده است ( همان منبع)

بنابراین امروزه با اطمینان کامل می توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان ها متمایز نماید. ( البرجت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳، به نقل از کهن سال، ۱۳۸۸)

بررسی های محققان نشان داده است که هوش سازمانی تحت تاثیر یک سری عوامل تعیین کننده مانند مدیریت دانش، فرهنگ، استراتژی های سازمانی و ساختار سازمانی می باشد. که توجه به آن ها می تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثر بخشی و افزایش هوش سازمانی در سازمان باشد. ( کهن سال، ۱۳۸۸،

---

1 - Intelligence Quotient

2 - Halan

3 - Alberchet

همانگونه که بیان شد یکی از عوامل موثر و تاثیرگذار بر هوش سازمانی، مدیریت دانش می باشد مدیریت دانش عبارت است از ترکیبی سیال از تجارب، ارزش ها، اطلاعات زمینه ای و دانش تخصصی که به صورت منسجم و یکپارچه، چهار چوبی را برای ارزیابی و کسب تجارب و اطلاعات جدید فراهم می کند. ( عزیز، ۱۳۸۶ )

مدیریت دانش از طریق اطلاعات و دانش به برنامه ریزی، هدایت و تصمیم گیری صحیح در سازمان کمک می کند دانش می تواند در سازمان توزیع شود و مهمتر آنکه برای اتخاذ تصمیمات مناسب باشد و از این طریق منجر به کسب رقابتی برای سازمان گردد و در نهایت میزان هوش سازمانی را به صورت چشمگیر افزایش دهد .

دانش یک دارایی می باشد و هوش یک ویژگی و هردو در عمل جداشدنی نیستند دانش و هوش اگر به طور مناسب به کار گرفته شوند، می توانند ارزش های بیشماری را خلق کنند . دانش و هوش را از طریق تمرین می توانیم بهبود بخشیم در صورتی که تمرین در کار نباشد ضعیف خواهد شد . به مدیران و متخصصان توصیه می شود که دانش و هوش سازمانی را سر لوحه کار خود قرار دهند. (کهن سال، ۱۳۸۸)

بنابراین با توجه به اهمیت مدیریت دانش و هوش سازمانی و این که تا به حال تحقیقی در زمینه آموزش عالی صورت نگرفته محقق قصد دارد که در این پژوهش به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بپردازد.

### ۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

ابزار و تکنولوژی های مثل هوش سازمانی در سازمان به بقا و حفظ سازمان کمک می کند یکی از مهمترین مزایای هوش سازمانی تصمیم گیری در سازمان است که تصمیم گیری در تمام مقاطع سازمان امری ضروری است چرا که تصمیمات روی هزینه، بهره وری و کیفیت تاثیر می گذارند. مدیریت دانش در این جا نقش بسزایی دارد مدیریت دانش از طریق اطلاعات و دانش به روز، در گرفتن تصمیمات به هوش سازمانی کمک می کند و هر چه این تصمیمات با اطلاعات و دانش به روز گرفته شوند منطقی تر و کاملتر هستند و باعث افزایش بهره وری و توانمندی در سازمان ها می شوند.



بنابراین نیاز به هوش سازمانی و توجه ویژه به آن عنوان معیاری کار آمد در موفقیت سازمان و ایجاد محیط و جو سازمانی مطلوب جهت مشارکت فعال کارکنان و بروز خلاقیت آنها کاملاً احساس می شود (نسبی، ۱۳۸۷).

شناسایی هوش سازمانی این امکان را به سازمان می دهد که بتواند نیاز به تغییرات را تشخیص دهد و امکان بهینه سازی فرایند و بهبود عملکرد خود و زیر مجموعه وابسته را فراهم سازد و با به کار گیری راه حل های هوش سازمانی می تواند میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان را افزایش داده و زمینه مناسبی جهت شکوفایی استعداد های بالقوه کارکنان و افزایش بهره وری در سازمان را فراهم نمایند. ( کهن سال، ۱۳۸۸)

یکی از دلایل دیگر اهمیت و ضرورت هوش سازمانی را می توان چنین بیان کرد که به کمک هوش سازمانی است که سازمان می تواند به ایجاد تنوع در منابع مالی، برنامه ها و عملکرد ها، توسعه چشم انداز ها، تعریف مأموریت ها و طراحی راهبرد های مناسب بپردازد. (الهیان و همکاران، ۱۳۸۸)

هوش سازمانی سبب می شود که سازمان ها آگاهتر در بازار رقابتی ظاهر شوند و همانند انسان ها که از طریق هوش خود با محیط می پردازد و از دانش و تجربه خود برای حل مشکلات استفاده می کنند، سازمان ها نیز در کسب و کار از طریق ابزار ها، چهار چوب ها و روش های هوش سازمانی به صورت هوشمندانه به تطبیق با محیط، حل مشکلات، کاهش هزینه ها و افزایش سود می پردازد. سرمایه گذاری در این زمینه سبب کسب مزیت رقابتی برای سازمان می شود. از سوی دیگر مدیریت دانش به عنوان فرایندی منسجم دانش ضمنی و صریح را برای نیل به این هوشمندی فراهم می سازد و این تعامل به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم حاصل می گردد. مدیریت دانش از طریق گام های خود به صورت متمایز با چرخه هوشمندی سازمان ارتباط برقرار می کند و از طریق ایجاد و کسب دانش به هدایت و برنامه ریزی بهتر و دقیقتر هوشمندی کمک می کند در این مسیر، دانش صریح از کل سازمان گرد آوری و در اختیار برنامه ریزان و هدایتگران سازمانی قرار می گیرد. این دانش می توان در قالب الکترونیکی به عنوان ورودی برای ابزارهای سازمان باهوش مورد استفاده قرار گیرد. (فروزنده و همکاران، ۱۳۸۹)

بنابراین امروزه برای اینکه بتوانیم هوش سازمانی را در سازمان گسترش دهیم باید به مولفه های آن هم توجه کرد که این مولفه های عبارتند از: چشم انداز استراتژیک،<sup>۱</sup> سرنوشت مشترک،<sup>۲</sup> میل به تغییر،<sup>۳</sup> روحیه،<sup>۴</sup> اتحاد و توافق،<sup>۵</sup> کاربرد دانش<sup>۶</sup> و فشار عملکرد.<sup>۷</sup> (مختاری پور، ۱۳۸۷)

این تحقیق می تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با مدیریت دانش و هوش سازمانی منجر شود در ضمن از چهار چوب مورد استفاده و یافته های این تحقیق می توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهرجست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها به وسیله مدیریت دانش و هوش سازمانی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان های نوین قابل حل می باشد .

بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت مدیریت دانش و هوش سازمانی محقق قصد دارد که در این پژوهش به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بپردازد .

## ۱-۴ اهداف تحقیق

### ۱-۴-۱ هدف کلی

تبیین رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی در بین اعضای هیات علمی

### ۱-۴-۲ اهداف جزئی

۱. تبیین ارتباط بین مولفه های مدیریت دانش و هوش سازمانی

- 
- 1-Strategic vision
  - 2- Shared fate
  - 3- Appetite for change
  - 4- Sprit
  - 5- Knowledge deployment
  - 6- Performance pressure

۲. تبیین میزان قدرت پیش بینی کنندگی هریک از مولفه های مدیریت دانش از هوش سازمانی

۳. تبیین تفاوت هوش سازمانی اعضای هیات علمی زن و مرد

۴. تبیین تفاوت هوش سازمانی اعضای هیات علمی با میزان سنوات خدمت

۵. تبیین تفاوت هوش سازمانی اعضای هیات علمی با سطح تحصیلات متفاوت

## ۱- ۵- فرضیات و سوالات تحقیق

### فرضیات تحقیق

۱. بین مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین مولفه های مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه معنادار وجود دارد .
۳. بین هوش سازمانی در بین زنان و مردان تفاوت معنادار وجود دارد .
۴. بین هوش سازمانی افراد با توجه به سنوات خدمت تفاوت معنادار وجود دارد .
۵. بین هوش سازمانی افراد با توجه به سطوح تحصیلی مختلف تفاوت معنادار وجود دارد .

### سوال تحقیق

۱. کدام یک از مولفه های مدیریت دانش پیش بین قوی تری برای هوش سازمانی است ؟

## ۱-۶- تعریف مفاهیم و اصطلاحات

### تعاریف نظری

### هوش سازمانی

هوش سازمانی توانایی و گنجایش یک سازمان در جهت گردآوری اطلاعات و توانایی های افراد سازمان

، درک ماهیت محیط و تبدیل آن اطلاعات و توانایی ها به دانش و راه حل هایی که توسط آن در محیط

سازمان ارزشمند قلمداد می شود. ( البرخت ، ۲۰۰۳ )

### مدیریت دانش

مدیریت دانش عبارت است از ترکیبی سیال از تجارب، ارزش ها، اطلاعات زمینه ای و دانش تخصصی که به صورت منسجم و یکپارچه، چهار چوبی را برای ارزیابی و کسب تجارب و اطلاعات جدید فراهم می کند ( عزیزى ، ۱۳۸۶ )

### **تعاریف عملیاتی**

### **هوش سازمانی**

در این پژوهش منظور از میزان هوش سازمانی، نمره ای است که افراد از مقیاس هوش سازمانی ( البرخت ، ۲۰۰۳ ) با هفت مولفه چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد کسب می نمایند .

### **مدیریت دانش**

در این پژوهش منظور از مدیریت دانش نمره ای است که افراد از مقیاس مدیریت دانش جوزف حداد (۲۰۰۶) با ۴ مولفه خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و تسهیم دانش کسب می نمایند .