

بررسی نقش میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین هوش سازمانی با اثر بخشی سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی استان تهران

ام البنین صادقی^۱، رسول مهدی خانی^۲، فتاح ناظم^۳، امیر حسین ناظم^۴

چکیده

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی استان تهران است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل در سازمان بنادر و دریانوردی استان تهران تشکیل می‌دهند. با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به حجم ۲۵۷ نفر از کارکنان انتخاب شدند. ابزار سنجش شامل پرسشنامه مدیریت دانش ۴۲ سؤالی (سالیس و جونز، ۲۰۰۲) که دارای ابعاد: رهبری و مدیریت، کار تیمی و جوامع یادگیرنده، تقسیم دانش، خلق دانش، عدالت دیجیتالی، ایده‌ها و مأموریت، استراتژی، فرهنگ سازمانی، سرمایه فکری، سازمان یادگیرنده $\alpha=0/87$ و برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه ۴۹ سؤالی (آلبرخت، ۲۰۰۲) که دارای ابعاد چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد $\alpha=0/90$ و برای سنجش اثربخشی سازمانی از پرسشنامه ۲۸ سؤالی (پارسونز، ۱۹۷۹) که دارای ابعاد (انطباق یا نوآوری)، (تعهد سازمانی یا کسب هدف)، (رضایت شغلی یا یگانگی)، (سلامت سازمانی یا حفظ الگو) $\alpha=0/83$ مورد استفاده قرار گرفته است. پردازش حاصل از داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که نقش میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی مورد تایید است. این یافته به آن معناست که تأکید بر مدیریت دانش و رعایت آن از سوی سازمان‌ها می‌تواند منجر به تأثیر هرکدام از متغیرهای هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی در پیاده‌سازی موفق دیگری در سازمان باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، هوش سازمانی، اثربخشی سازمانی، سازمان بنادر و دریانوردی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۲/۲۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۰۷/۱۱

۱- کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۲- کارشناس ارشد اقتصاد و مدیریت دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول: rasoul_mehdikhani66@yahoo.com)

۳- دانشیار علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۴- کارشناس مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران

مقدمه

امروزه سازمان‌ها، به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌برند، تفاوت‌های بسیار زیادی را با سازمان‌های گذشته دارند. ویژگی برجسته سازمان‌های قرن بیست و یکم، مسئولیت‌پذیری، خودگردانی، خطرپذیری و ناپایداری است. شاید محیط آینده، محیط آرامی نباشد، اما محیط بسیار انسانی است (هسلبین و همکاران، ۱۳۸۱). تئوری‌ها و تحقیقات رهبری باوجود اهمیت برای سازمان‌ها، گذشته طولانی دارند، ولی اخیراً بیان نقش رهبری در مدیریت دانش شروع شده است (لاکشمین، پرت، ۲۰۰۸). دانشمندان معاصر مدیریت غالباً بر اثربخشی تأکید دارند که به‌وسیله کسب، توسعه و به‌کارگیری دانش ایجاد می‌شود و اعتقاد دارند که کسب دانش جدید به چگونگی تحول سازمان‌ها و فعالیت‌های رهبری بستگی دارد و موجب سازگاری با تغییر شرایط سازمانی می‌شود. به‌علاوه هوش سازمانی یک موضوع بااهمیت در نزد صاحب‌نظران توسعه و رفتار سازمانی است (الریچ و بلوک بانک، ۲۰۰۵) و کلید توانمندسازی نیروهای زیردست در فعالیت‌های حیاتی و فرایندهای حاکم بر زندگی سازمانی است. نهایتاً اینکه، در طول دو دهه اخیر قرن بیستم، اثربخشی سازمانی به مفهومی اولیه در تئوری سازمانی تبدیل شده؛ به‌علاوه در تحقیقات معاصر مدیریتی کمترین توجه به آن مبذول شده است نظر به اینکه مدیریت دانش بر تولید، کاربرد و تسهیم یادگیری و دانش و اندیشه در سازمان تأکید دارد و هوش سازمانی نیز بر دانش، تفکر، خلاقیت، نوآوری و فناوری بنا نهاده شده است، می‌توان به این نتیجه رسید که محل تلاقی مدیریت دانش و هوش سازمانی تولید و به‌کارگیری دانش و اندیشه نو در سازمان است و چنانچه این دو عامل باعث ارتقاء اثربخشی سازمانی گردد، می‌توان شاهد بهبود و توسعه سازمان بود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۱). اثربخشی سازمانی: هرسی و بلانچارد (۱۹۸۸)، معتقدند موفقیت سازمان به‌وسیله تولیداتش اندازه‌گیری می‌شود در صورتی که معیار سنجش اثربخشی نگرش است. موفقیت نتیجه رفتار اطاعت گونه است و اثربخشی نتیجه همکاری و علاقه‌مندی در سازمان است. اثربخشی سازمانی "درجه‌ای است که در آن یک سازمان اهداف خود را تحقق می‌بخشد". رسیدن به سطح بالایی از اثربخشی سازمانی هدف نهایی هر سازمانی است. اثربخشی سازمانی شامل درک افراد در مورد این موضوع است که چطور مؤثر بودن یک سازمان در دنبال کردن اهداف آن است. مدیریت دانش به‌عنوان کمک به افزایش اثربخشی سازمانی در نظر گرفته می‌شود (چپادام باران دن و سارویرانی، ۲۰۱۵).

مؤلفه‌های چهارگانه اثربخشی سازمانی عبارت‌اند از:

- انطباق: یکی از فعالیت‌های عمده سازمان‌ها، سازگاری و تطابق است که درعین حال نشانه مهمی نیز برای اثربخشی سازمانی است. قابلیت انطباق، به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است. سازمان‌ها در مواجهه با تلاش برای تغییر شرایط محیط خارجی و تغییر برنامه‌های داخلی، خودشان را با خواسته‌های اصلی محیط و جامعه سازش می‌دهند. وقتی تقاضاهای محیطی و منابع سازمان باهم همخوانی ندارند، یک رویکرد حل مشکل پدید می‌آید که در آن هر دو (محیط و سازمان) از جهاتی تفاوت دارند. سازمان ضمن تغییر خود، باید توانایی انطباق با محیط را داشته باشد تا بتواند اختلاف و تفاوت موجود خود و محیط را به‌طور مؤثری حل کند. بنابراین، سازمان به‌طور آگاهانه از طرف مدیران و با تصمیماتی که اتخاذ می‌کنند، تغییر یا سازگاری پیدا می‌کند. سازمان‌هایی که این کارها را انجام نمی‌دهند، از محیط جدا گشته و بعد از مدتی مجبور به توقف فعالیت‌های خویش می‌شوند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۳).
- کسب هدف: کسب هدف، به‌مثابه پاداش برای سیستم اهداف است. این سیستم مقاصد خود را تعیین می‌کند و منابع خود را برای کسب اهداف موردنظر بسیج می‌کند.
- انسجام و یگانگی اهداف: انسجام و یگانگی، به اتحاد و اشتراک در داخل سیستم اشاره می‌کند. انسجام زمانی در سازمان به وجود می‌آید که افراد در گروه‌های کار، هدف‌های خود را بر اثر تحقق هدف‌های سازمان تحقق یافته ببینند. میزان یگانگی هدف‌ها به حد تحقق آن‌ها بستگی دارد. زمانی که نیروهای کاری سازمان در هدف‌گذاری و فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند و احساس کنند در هدف‌های سازمان سهیم هستند، یگانگی به اوج خود می‌رسد و

هر اندازه هدف‌های فردی به هدف‌های سازمانی نزدیک‌تر شود، عملکرد سازمانی بهتر و بیشتر می‌شود (حمیدی زاده، ۱۳۷۹).

• پایداری و حفظ الگوها: حفظ الگوها (مداومت)، مجموعه اجزای کنشی است که در کنشگران (عاملان) سیستم اجتماعی ایجاد انگیزه کرده و کل سیستم اجتماعی را تغذیه می‌کند. کارکرد آن، انباشتن انرژی به صورت انگیزش و پخش کردن آن به صورت اطلاعات در سیستم اجتماعی است (روشه، ۱۳۹۱).

طی سال‌های اخیر با توجه به تغییر و تحولاتی که در اثر رشد علم و دانش به وجود آمده است؛ تلاش روزافزون سازمان‌های پیشرو در دنیای رقابت و کسب‌وکار این است که یک راهبرد مشخص برای افزایش «هوش سازمانی» و اثربخشی سازمان که خود داشته باشند. هوش سازمانی، تضمین کننده برتری‌های بلندمدت برای سازمان‌ها و جوامع بهبود عملکرد آنهاست. هوش سازمانی اشاره به مجموعه‌ای از ابزار و تکنیک‌هایی دارد که به تبدیل مقدار زیادی از داده‌ها از منابع مختلف به اطلاعات معنی‌دار برای حمایت از تصمیم‌گیری و بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند. در دهه گذشته، هوش سازمانی به عنوان یک نیروی محرک اصلی برای کارایی و اثربخشی سازمانی ظهور کرده است (راماگریش نان و همکاران، ۲۰۱۶). 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 (آلبرخت، ۲۰۰۲).

• چشم‌انداز استراتژیک: به اختصار، قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان است.

• سرنوشت مشترک: زمانی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست، احساس می‌کنند هدف مشترکی دارند و تک‌تک افراد به صورت جبری موفقیت سازمان را درک می‌کنند

• میل به تغییر: برخی فرهنگ‌های سازمانی توسط تیم‌های اجرایی پایه‌گذار خودشان، هدایت می‌شوند. در این فرهنگ‌ها نحوه عملکرد، تفکر و واکنش مجدد نسبت به محیط اطراف آن قدر همسان شده است که هر نوع تغییر و تحول، نشان‌دهنده نوعی بیماری و حتی آشوب محسوب می‌شود

• روحیه: وقتی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌اندیشیم، به احساس کارکنان درباره کار و مدیریت دقت می‌کنیم و به میزان خوش‌بینی آنان به وظایف شغلی خویش و فرصت‌های ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می‌کنیم، مفهومی با عنوان روحیه در ذهنمان شکل می‌گیرد.

• اتحاد و توافق: بدون وجود یک سلسله قوانین جهت اجرا، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف‌نظر خواهد شد. افراد و تیم‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند؛ مسؤولیت‌ها و مشاغل را تقسیم کنند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط، وضع نمایند.

• کاربرد دانش: این روزها بیش‌ازپیش، اقدام‌هایی که به پیروزی یا شکست در یک سازمان منجر شده‌اند، اساساً بر پایه استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها بوده است. فعالیت هر سازمان به شدت به دانش کسب‌شده و تصمیم‌های درست آنی، وابسته است.

• فشار عملکرد: مدیران نباید صرفاً درگیر عملکرد (اجرا) باشند. در یک سازمان هوشمند، هر یک از مجریان باید در موضع اجرایی خود باشد. رهبران می‌توانند مفهوم اهرم اجرایی را ترویج دهند و از آن پشتیبانی کنند؛ اما این امر وقتی بیشترین اثر را داراست که تحت عنوان یک مجموعه مؤثر از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد. (آلبرخت، ۲۰۰۲).

رقابت بین سازمان‌ها هرروز فشرده‌تر می‌شود و نرخ نوآوری رو به افزایش است. رقابت بین سازمان‌ها باعث شده است که به‌منظور کاهش هزینه‌ها، نیروی انسانی را کاهش دهند و کاهش نیروی انسانی، سازمان‌ها را بر آن داشته است که نسبت به صریح کردن دانش ضمنی موجود نزد کارکنان اقدام کنند. در دنیای امروزی، بخش اعظمی از کارها و فعالیت‌های ما مبتنی بر اطلاعات است و زمان کمتری برای کسب تجربه و به دست آوردن دانش وجود دارد؛ در این شرایط، سازمان‌ها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند و در این میان مدیریت دانش، با در اختیار

داشتن ابزارهای لازم، فرصت خوبی برای به سازی عملکرد منابع انسانی و نیز مزایای رقابتی ایجاد می کند (هرسی بلانچارد، ۲۰۰۱). دیدگاه مبتنی بر دانش: دانش را به عنوان منابع اصلی استراتژیک و دارایی سازمان می داند. شرکت ها می توانند از منابع مناسب دانش از طریق مدیریت دانش به منظور ایجاد ارزش بهره برداری کنند (شامیم و همکاران، ۲۰۱۷). هدف مدیریت دانش در سطح فردی، دانش آن ها و جریان بین آن ها است. چرخه زندگی دانش، مراحل دانش سازمانی را تعریف می کند (دی واسکنوس، ۲۰۱۶).

سالیس و جونز (۲۰۰۲) در پژوهش خود عامل های مؤثر بر مدیریت دانش را شامل موارد زیر دانسته است:

- کار تیمی: ایجاد و شروع یک سیستم مدیریت دانش نیازمند رنج وسیعی از مهارت ها در یک تیم متمرکز است. همه اعضای تیم مدیریت دانش به وسیله اهداف مشخص شده پروژه و اهداف شرکت منسجم می شوند اما مهارت های اعضای آن متنوع است (چینگ یو، ترجمه محمدعلی نعمتی ۱۳۸۴).
 - تقسیم دانش: اساسی ترین چالش مدیریت دانش، اشتراک دانش است نه تولید دانش. دانشی که اشاعه داده نشود ارزش بسیار محدودی برای سازمان دارد (باقری، ۱۳۸۴)
 - استراتژی: بر پایه تمایز بین دو نوع دانش صریح و ضمنی، دو استراتژی متفاوت برای مدیریت دانش در سازمان پیشنهاد شده است. استراتژی های مدیریت دانش بر دو دیدگاه استراتژی مدیریت دانش صریح محور و ضمنی محور استوار است (کیس کین، ۲۰۰۵).
 - فرهنگ سازمانی: یکی از مهم ترین توانا سازهای مدیریت دانش، فرهنگ سازمان است که مشوق تعامل افراد با یکدیگر و تبادل نظرات و تجربیات و نقطه نظرات است و به کارکنان اجازه می دهد که بدون ترس از بازخواست صدایشان را به گوش دیگران برسانند. موفقیت پروژه های مدیریت دانش بستگی به همکاری و اشتراک دانش بین همه افراد دارد و همه افراد باید فعالانه در گردآوری و ایجاد مضمون پروژه ها شرکت داده شوند. اگر کارمندان به خاطر اشتراک دانششان به جای تشویق تنبیه شوند با پروژه مدیریت دانش همکاری نخواهند کرد. (برگون، ۱۳۸۶)
 - سرمایه فکری: شامل دانش، اطلاعات، دارائی فکری و تجربه است؛ که می تواند برای ایجاد ثروت آفرینی مورد استفاده واقع شود. سرمایه فکری عبارت از توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است (استیوارت، ۱۹۹۷).
 - سازمان یادگیرنده: سازمان یادگیرنده، تفکری است که مشوق رویکرد سیستمی، ارتباطات و ارتقا مهارت های فردی و فنی است، یادگیری بین اعضا خود را تسهیل و تشویق می نمایند و با کسب دانش و اطلاعات لازم آن ها را قادر می سازد نسبت به تغییرات محیطی واکنش سریع و موثر نشان دهد (فیضی و قطریفی، ۱۳۸۹).
 - خلق دانش: خلق دانش را می توان فرآیند ایجاد دانش جدید یا جایگزینی و بهسازی دانش سازمانی موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری های سازمانی دانست. این فرآیند در سطوح فردی و سازمانی اتفاق افتاده و منجر به آفرینش دانش ضمنی و یا صریح جدید می گردد (الوی ولیدنر، ۲۰۰۱).
 - رهبری و مدیریت: مدیریت، نظام همکاری و تعاون است. رهبری، موتور محرک آن است (بارنارد، ۱۹۶۶).
 - ایده ها و مأموریت: چشم انداز این است که سازمان بر مبنای علم روز پایه گذاری شده و سهامداران سازمان با این معلومات شریک شوند. مأموریت این است که باید این علم ها را تولید نمایند و آن ها را به یک استراتژی علمی تبدیل کرد. (سالیس و جونز، ۲۰۰۲).
 - عدالت دیجیتال برای سازمان ها: در مورد عدالت دیجیتالی سازمان ها با سیر تکنولوژی بر مبنای ساختارهای علمی در میان کارمندان رشد دهند و علم روز آن ها را ارزیابی بخشند و همچنین سیستم ها با اجتماعات همکاری مجازی را پیاده کنند. (سالیس و جونز، ۲۰۰۲).
- نتایج پژوهش درویشی و میرزاخانی (۱۳۹۳) نشان داد که بین ابعاد پنجگانه هوش سازمانی مدیران پلیس با اثربخشی مأموریت های اطلاعاتی رابطه معناداری وجود دارد. به طوری که ابعاد هوش سازمانی بر اثربخشی مأموریت های اطلاعاتی

پلیس تأثیر مستقیم دارد؛ لذا با تمرکز بر بهبود ابعاد و شاخص‌های هوش سازمانی مدیران و توسعه آن می‌توان اثربخشی مأموریت‌های اطلاعاتی پلیس را ارتقا داد. مرادی صالح (۱۳۹۴) در پژوهشی به اعتبار یابی برای مدیریت دانش در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی پرداخته بود که حاصل پژوهش آن حاکی است از این‌که مدیریت دانش درس نوابری ساحلی از عامل‌های جذب دانش، کاربرد دانش، دانش‌آفرینی، ذخیره دانش و سازمان‌دهی دانش تشکیل شده است که در بین عامل‌ها جذب دانش بیشترین نقش و انتشار دانش کمترین نقش را در شکل‌گیری مدیریت دانش درس نوابری ساحلی دارد. اردلان و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه دست یافتند که از بین مؤلفه‌های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارد؛ و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌های اتحاد و توافق، بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارند. رحیمی (۱۳۹۱) در پژوهش خود بیان می‌دارد که بین هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همچنین در پژوهش خود پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها و شرکت‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای طراحی شده بر پایه هوش سازمانی می‌توانند اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خود افزایش دهند و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شدن به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران سازمان توسعه یابند. این ابزارها می‌توانند برای همه اطلاعات و داده‌های تولیدشده در سازمان مورد بهره‌برداری قرار گیرند. یافته‌های پژوهش کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰) بدین شرح است که میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش و نیز مؤلفه‌های هوش سازمانی، کمتر از سطح متوسط بود و همبستگی معنادار بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی مشاهده شد؛ و همچنین به‌کارگیری دانش به‌روز، توزیع، تبادل و به اشتراک‌گذاری دانش و آگاهی از عوامل محیطی و نیز حفظ بقا و حیات، زمینه‌ساز ایجاد هوش سازمانی در دانشگاه‌ها است. شاهین و فخری آذر (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش‌بینی معنادار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند. لینا و آستا (۲۰۱۲) نیز به این نتیجه رسیدند که: مدیریت بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق تأثیر دارد، به‌علاوه رهبری تحولی به‌طور غیررسمی تأثیر بالایی بر انتقال دانش و رهبری تبدیلی تأثیر کمی بر انتقال دانش در سازمان دارد. ملادکوف (۲۰۱۲) به این نتیجه رسید که مدیران در کشور جمهوری چک دارای تکنیک‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش هستند و کارکنان دانشور را اداره می‌کنند. لرد و شاندریک (۲۰۱۱) به این یافته‌ها رسیدند که تفاوت در فرآیندهای رهبری ناشی از سه دیدگاه دانش با عناوین دانش نمادین کلاسیک، دانش پیوند‌گرایی و دانش شناخت‌های جایگزین است و برای روشن‌سازی این مفاهیم از دو فرایند رهبری متمرکز بر پیروان و متمرکز بر رهبر استفاده می‌کنند. در پژوهشی تحت عنوان هوش سازمانی و مدیریت دانش توسط آلبرخت (۲۰۰۲) در جهت مدل‌سازی هوش سازمانی انجام گرفت و جنبه‌های اجرایی هوش سازمانی در یک سازمان دانشی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصله نشانگر رابطه متقابل این دو متغیر و تأثیر متقابل آن‌ها بر همدیگر بود. آلبرخت نشان داد که سازمان‌های دانشی دارای هوش سازمانی بالا و عملکرد دارند. پرجنیرن و واسیلاچ (۲۰۰۷) در بررسی هوش سازمانی، استانداردها و شفاف‌سازی مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی و دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که برخی از خصایص مراکز آموزش عالی، مانعی برای تقویت هوش سازمانی هستند، اما از طرفی عوامل اجتماعی، فرهنگی و اطلاعاتی مختلفی در این مراکز وجود دارند که امکان افزایش هوش سازمانی را فراهم می‌نمایند. لذا با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص این سه متغیر و تحقیقی که مدیریت دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی را با یکدیگر مورد بررسی قرار داده باشد وجود ندارد. ضرورت انجام این پژوهش به‌ویژه در سازمان بنادر و دریانوردی بیش‌ازپیش احساس گردید با توجه به آنچه بیان شد، هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی استان تهران است.

سؤالات تحقیق

- ۱- آیا بین هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین هوش سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا مدیریت دانش در رابطه هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی نقش میانجی بازی می‌کند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی نوع همبستگی است، جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی تهران که مجموعاً ۹۷۶ نفر هستند که ۲۵۷ نفر به‌عنوان نمونه تعیین شده است و سعی شده است در حد امکان هر یک از اعضای جامعه شانس برابر و مستقل برای قرار گرفتن در نمونه را داشته باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده شده است و به روش تصادفی ساده این تحقیق صورت گرفته است.

ابزارهای مورداستفاده در این پژوهش با توجه به متغیرهای اصلی عبارت‌اند از:

- ۱- پرسشنامه ۴۲ سؤالی مدیریت دانش (سالیس و جونز، ۲۰۰۲) که ابعاد و سؤالات آن عبارت‌اند از: رهبری و مدیریت سؤالات (۱-۶)، کار تیمی و جوامع یادگیرنده سؤالات (۷-۱۰)، تقسیم دانش سؤالات (۱۱-۱۳)، ۴- خلق دانش (۱۶-۱۴)، عدالت دیجیتال (۱۷-۲۰)، ایده‌ها و مأموریت‌ها (۲۱-۲۳)، استراتژی (۲۴-۲۷)، فرهنگ سازمانی (۲۸-۳۲)، سرمایه فکری (۳۳-۳۶)، سازمان یادگیرنده (۳۷-۴۲) سنجیده می‌شود.
- ۲- پرسشنامه ۴۹ سؤالی هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) که دارای ابعاد و سؤالات آن عبارت‌اند از: بینش راهبردی سؤالات (۲-۳-۱۵-۱۷-۲۲-۴۲-۴۸-۴۴-۴۶-۴۷-۴۳-۳۶-۳۳-۱۹-۹-۴)، میل به تغییر سؤالات (۴۵-۴۳-۳۴-۲۸-۲۴-۱۴-۱۳-)-، روحیه سؤالات (۴۰-۳۷-۲۵-۱۰-۶-۵-۱)، همسویی و تجانس سؤالات (۴۱-۳۹-۳۸-۲۶-۲۰-۱۸-۱۲)، کاربرد دانش سؤالات (۳۵-۳۱-۳۰-۲۹-۲۳-۲۱-۷)، فشار عملکرد سؤالات (۴۹-۴۶-۳۲-۲۷-۱۶-۱۱-۸) سنجیده می‌شود. پرسشنامه ۲۸ سؤالی اثربخشی سازمانی (۱۹۷۹) انطباق یا نوآوری که با سؤالات (۲-۶-۹-۲۳)، تعهد سازمانی یا کسب هدف که با سؤالات (۱-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۲۸-۲۷)، رضایت شغلی یا یگانگی که با سؤالات (۳-۵-۱۱-۱۸-۲۵-۲۲) و سلامت سازمانی یا حفظ الگوها که با سؤالات (۴-۷-۱۰-۲۱-۱۹-۲۶) سنجیده می‌شوند.

یافته‌های تحقیق

در پژوهش حاضر تعداد ۲۵۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند که از میان آنها ۱۸۹ نفر مرد، ۶۸ نفر زن، ۳۶ نفر سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال، ۵۰ نفر سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸۶ نفر سابقه بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۸۵ نفر سابقه بالاتر از ۲۰ سال، ۸۳ نفر دیپلم و فوق دیپلم، ۱۶۰ نفر لیسانس، ۳۲ نفر فوق لیسانس و بالاتر هستند و ۹۸ نفر مجرد، ۱۷۷ نفر متأهل هستند.

ارزیابی نرمال بودن چند متغیره

توزیع چند متغیره داده‌ها و نرمال بودن آن بحثی است که بی‌توجهی به آن توسط پژوهشگر می‌تواند وی را به نتیجه‌گیری نادرست هدایت کند. چنین وضعیتی به این واقعیت برمی‌گردد که عمومی‌ترین روش برآورد پارامترها و خطای معیار آن‌ها یعنی حداکثر درست‌نمایی بر فرض نرمال بودن چند متغیره استوار است (قاسمی، ۱۳۹۲). در این

پژوهش قبل از انجام تحلیل عاملی تأییدی جهت تشخیص داده‌های دورافتاده از شاخص ماهالانوبیس استفاده شده است. نتایج آزمون نرمال بودن چند متغیره (ضریب مردیا) پس از حذف داده‌های پرت و انجام تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۱ گزارش شده است. همچنین جدول ۲ نشانگر برازش مناسب داده‌های پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی است.

جدول (۱) ارزیابی نرمال بودن چند متغیره پس از حذف نقاط پرت متغیر مدیریت دانش

متغیرها	کجی	عدد بحرانی	کشیدگی	عدد بحرانی
رهبری و مدیریت	-۰,۶۱۷	-۴,۹۱۰	-۰,۳۳۴	-۱,۳۲۷
کار تیمی و جوامع یادگیرنده	-۰,۵۴۹	-۴,۳۶۷	-۰,۴۱۱	-۱,۶۳۴
تقسیم دانش	-۰,۵۸۵	-۴,۶۵۲	-۰,۴۲۵	-۱,۶۹۰
خلق دانش	-۰,۴۵۵	-۳,۶۲۳	-۰,۵۸۸	-۲,۳۳۸
عدالت دیجیتالی	-۰,۲۹۷	-۲,۳۶۷	-۰,۰۱۴	-۲,۰۳۳
ایده‌ها و مأموریت‌ها	-۰,۵۸۹	-۴,۶۹۰	-۰,۵۹۳	-۲,۳۵۹
استراتژی	-۰,۵۰۳	-۴,۰۰۰	-۰,۵۳۹	-۲,۱۱۰
فرهنگ سازمانی	-۰,۵۹۹	-۴,۷۶۹	-۰,۵۲۹	-۲,۱۰۳
سرمایه فکری	-۰,۵۱۱	-۴,۰۴۳	-۰,۴۹۷	-۱,۹۶۹
سازمان یادگیرنده	-۰,۶۷۷	-۵,۳۵۶	-۰,۲۴۴	-۰,۹۶۵
ضریب مردیا			۱,۵۵۸	۲,۱۹۱

جدول (۲) ارزیابی نرمال بودن چند متغیره پس از حذف نقاط پرت متغیر هوش سازمانی

متغیرها	کجی	عدد بحرانی	کشیدگی	عدد بحرانی
بینش راهبردی	-۰,۵۷۷	-۴,۵۴۶	-۰,۳۹۳	-۱,۵۴۸
سرنوشت مشترک	-۰,۴۱۲	-۳,۲۴۴	-۰,۶۴۲	-۲,۵۲۷
میل به تغییر	-۰,۵۷۵	-۴,۵۲۷	-۰,۱۹۹	-۰,۷۸۳
روحیه	-۰,۵۸۴	-۴,۵۹۶	-۰,۴۲۲	-۱,۶۶۳
همسویی و تجانس	-۰,۴۵۶	-۳,۵۹۴	-۰,۵۳۶	-۲,۱۱۱
کاربرد دانش	-۰,۶۷۹	-۵,۳۷۳	-۰,۲۹۰	-۱,۱۴۸
فشار عملکرد	-۰,۴۷۸	-۳,۳۷۸	-۰,۸۳۶	-۲,۳۰۸
ضریب مردیا			۰,۸۰۸	۱,۱۳۰

جدول (۳) ارزیابی نرمال بودن چند متغیره پس از حذف نقاط پرت متغیر اثربخشی سازمانی

متغیرها	کجی	عدد بحرانی	کشیدگی	عدد بحرانی
انطباق یا نوآوری	-۰,۵۳۱	-۴,۱۷۶	-۰,۵۲۳	-۲,۰۵۸
تعهد سازمانی	-۰,۴۷۱	-۳,۷۳۳	-۰,۶۹۸	-۲,۷۱۳
کسب هدف	-۰,۴۲۲	-۳,۳۲۴	-۰,۵۲۹	-۲,۰۸۳

متغیرها	کجی	عدد بحرانی	کشیدگی	عدد بحرانی
سلامت سازمانی	-۰,۴۱۱	-۳,۲۳۴	-۰,۶۰۹	-۲,۳۹۶
رضایت شغلی	-۰,۵۰۰	-۳,۹۳۷	-۰,۵۱۲	-۲,۰۱۶
ضریب مردیا			۱,۱۴۸	۱,۳۲۳

همان طوری که در جدول ۳ ملاحظه می شود قدر مطلق نسبت های بحرانی کجی و کشیدگی به دست آمده از توزیع نرمال چند متغیره کمتر از عدد ۲,۵۸ است نرمال بودن توزیع چند متغیره (ضریب مردیا) نیز برای متغیرها کمتر از کمتر از عدد ۲,۵۸ به دست آمده است بنابراین می توان اظهار داشت که داده ها دارای توزیع نرمال می باشند.

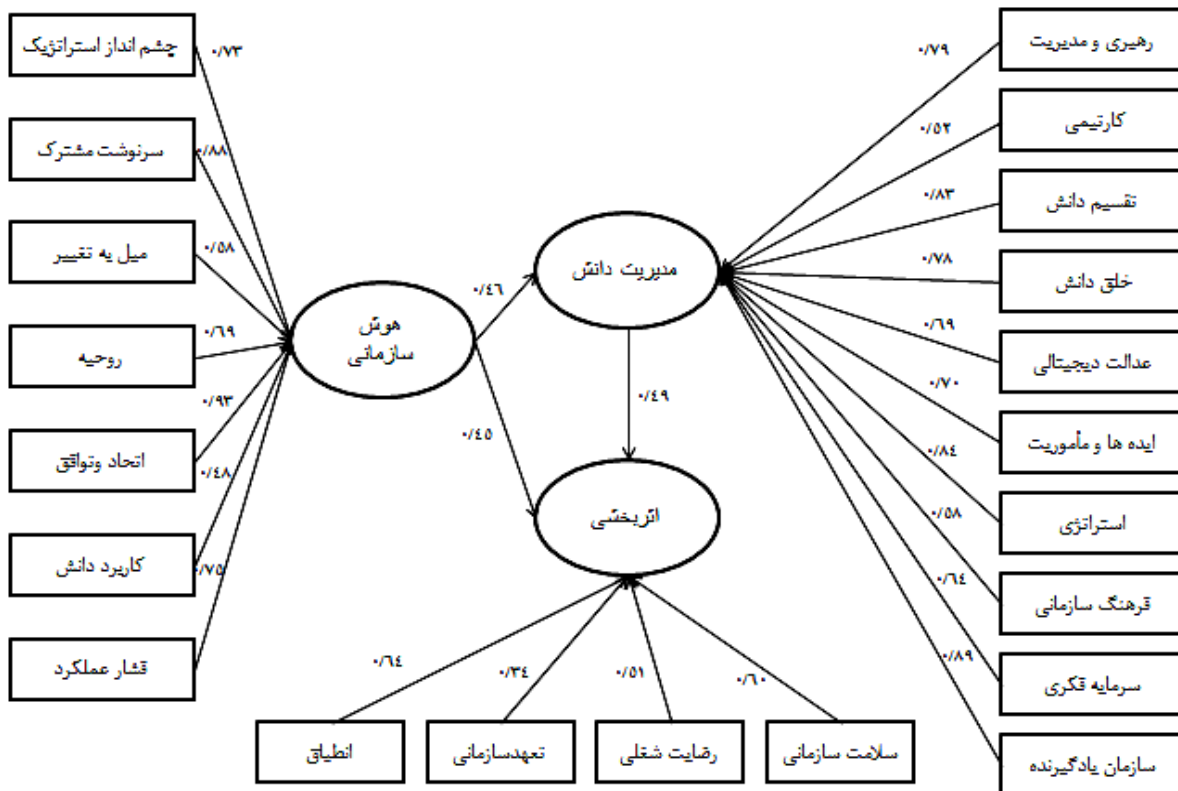
جدول (۴) شاخص های برازندگی مدل تحلیل عامل تأییدی متغیرهای پژوهش

شاخص	مدیریت دانش	هوش سازمانی	اثر بخشی سازمانی
SRMR	۰/۰۰۰	۰/۰۲۱	۰/۰۰۸
GFI	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۸
(NFI)	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۳
(IFI)	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۴
(CFI)	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۳
RMSEA	۰/۰۱۰	۰/۰۲۱	۰/۰۷۶

همان طور که شاخص های برازندگی SRMR نزدیک به صفر؛ GFI (IFI) (NFI) (CFI) بالاتر از ۹۰ درصد؛ RMSEA نیز کمتر از ۸ درصد به دست آمده است. جدول ۴ نشان می دهد داده های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه های نظری است.

مدل اندازه گیری

به منظور اطمینان یافتن از وجود داشتن و یا نبود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده های مشاهده شده با مدل های مفهومی پژوهش و بررسی برازش مدل سؤال های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شد.



شکل (۱) مدل معادلات ساختاری

تحلیل مدل ساختاری نشان داد که هوش سازمانی یک تأثیر مستقیم و معناداری بر مدیریت دانش دارد. همچنین یک رابطه معناداری بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی وجود دارد. در نتیجه مداخله مدیریت دانش در رابطه میان هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی با توجه به جدول ۵ مورد حمایت قرار گرفت.

جدول (۵) خلاصه نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات

سؤالها	مسیرها	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه
سؤال ۱	هوش سازمانی و اثربخشی	۰/۴۵	۳/۲۹	حمایت شده
سؤال ۲	مدیریت دانش و اثربخشی	۰/۴۹	۲/۸۶	حمایت شده
سؤال ۳	هوش سازمانی و مدیریت دانش	۰/۴۶	۲/۵۵	حمایت شده

سطح معنی داری ۱ درصد

پس از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش دریافت شد که اثر مستقیم هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی بوده ۴۵٪ و اثر غیرمستقیم آن ۲۲٫۵٪ است. جدول ۶ اثر کل هوش سازمانی را نشان می دهد.

جدول (۶) اثر کل هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم
۰/۶۷۵	$0/46 \times 0/49 = 0/225$	۰/۴۵

بر همین اساس فرضیه چهارم پژوهش مبنی نقش میانجی مدیریت دانش در هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی مورد حمایت قرار می‌گیرد.

پس از اجرای مدل با استفاده از نرم‌افزار AMOS و انجام اصلاحات مربوطه، اعداد معناداری و پارامترهای اصلی حاصل شد. جدول ۷، مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد. این جدول نشان می‌دهد که داده‌های مشاهده‌شده با مدل مفهومی پژوهش تناسب داشته است و مدل در جامعه مورد بررسی از برازش مناسب برخوردار است.

جدول (۷) شاخص‌های برازندگی مدل نهایی متغیرهای پژوهش

SRMR	۰/۰۲۱
GFI	۰/۹۹
(NFI)	۰/۹۳
(IFI)	۰/۹۲
(CFI)	۰/۹۸
RMSEA	۰/۰۷۱

بحث و نتیجه‌گیری

علی‌رغم افزایش کمی در تحقیقات مربوط به مدیریت دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی بر متغیرهای سازمانی، هنوز ارتباط بین این متغیرها مورد بررسی قرار نگرفته‌اند و بسیاری از پیامدهای آن‌ها به‌خوبی برای مدیران و کارگزاران سازمانی روشن نشده است، به‌علاوه توجه به تأثیرات متقابلی که این متغیر می‌تواند با سایر متغیرهای سازمانی داشته باشد، نیز به‌خوبی مورد بحث و بررسی قرار نگرفته است به‌این ترتیب در این پژوهش سعی بر آن بوده که به روشن شدن برخی از این روابط کمک شود. آنچه در این پژوهش به آن پرداخته شد، اثر هوش سازمانی بر اثربخشی بوده، اما نقطه متمایزکننده این پژوهش از سایر مطالعات انجام شده در این حوزه، ارتباط دادن این متغیر به یکدیگر و در نظر گرفتن نقش میانجی متغیر مدیریت دانش در این رابطه بوده است. یافته پژوهش حاضر آن است که مدیریت دانش در رابطه هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی نقش میانجی بازی می‌کند. به‌این ترتیب که هوش سازمانی از طریق مدیریت دانش می‌تواند اثر مثبتی بر اثربخشی سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی استان تهران بگذارد؛ که پژوهش حاضر با پژوهش افرادی همچون مهدی بیگی و همکاران (۲۰۱۶)، کومارسان و سوروپرانی (۲۰۱۵)، ملادکوف (۲۰۱۲)، لرد و شاندریک (۲۰۱۱)، درویشی و میرزاخانی (۱۳۹۳)، مرادی صالح (۱۳۹۴)، اردلان و همکاران (۱۳۹۱) همسویی دارد. مهدی بیگی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود بیان می‌دارند که مدیریت دانش مشتری در اثر بخشی سازمانی مؤثر است همچنین می‌گویند که مدیریت دانش مشتری از طریق چابکی سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. کومارسان و سوروپرانی (۲۰۱۵) معتقدند که رسیدن به سطح بالایی از اثر بخشی سازمانی، هدف نهایی هر سازمان است همچنین اثر بخشی سازمانی را درک مردم از نحوه مؤثر سازمان در دنبال کردن اهداف می‌دانند. ملادکوف (۲۰۱۲) می‌گوید مدیرانی که دارای تکنیک‌ها و مهارت‌های مدیریت دانش هستند و کارکنان دانشور را بهتر اداره می‌کنند. لرد و شاندریک (۲۰۱۱) چنین در پژوهش خود بیان می‌کنند که تفاوت در فرآیندهای رهبری ناشی از سه دیدگاه دانش با عناوین دانش نمادین کلاسیک، دانش پیوند گرابی و دانش شناخت‌های جایگزین است و برای روشن‌سازی این مفاهیم از دو فرایند رهبری متمرکز بر پیروان و متمرکز بر رهبر استفاده می‌کنند. درویشی و میرزاخانی (۱۳۹۳) بیان می‌دارند که شاخص‌های هوش سازمانی مدیران و توسعه آن می‌تواند اثربخشی مأموریت‌های اطلاعاتی پلیس را ارتقا دهد. مرادی صالح (۱۳۹۴) در پژوهش خود می‌گوید مدیریت دانش درس ناوبری ساحلی از عامل‌های جذب دانش، کاربرد دانش، دانش‌آفرینی، ذخیره دانش و سازمان‌دهی دانش تشکیل شده است که در بین

عامل‌ها جذب دانش بیشترین نقش و انتشار دانش کمترین نقش را در شکل‌گیری مدیریت دانش درس ناوبری ساحلی دارد. اردلان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان رهبری دانش، هوش سازمانی و اثر بخشی سازمانی به این نتیجه دست یافتند که از بین مؤلفه‌های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارد؛ و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌های اتحاد و توافق، بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارند.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین هوش سازمان و مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در سازمان بندر و دریانوردی استان تهران رابطه معناداری وجود دارد. لذا به منظور تقویت هوش سازمانی و مدیریت دانش کارکنان و مدیران در راستای اثربخشی سازمانی آنان پیشنهادهایی ارائه می‌گردد:

- سیستم‌های اطلاعاتی سازمان بایستی طوری طراحی شوند که کارکنان را در انجام وظایفشان توانمند و همسو سازند.
- با پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که باعث ارتقای مدیریت دانش و هوش سازمانی در سازمان شود سرعت اثر بخشی سازمانی را سریع‌تر گردانیم.
- با ایجاد زیرساخت‌های توانمندسخت‌افزاری و نرم‌افزاری امکان تغییرات برای اثر بخشی سازمانی را فراهم کنیم.
- برای تقویت احساس سرنوشت مشترک بین مدیران و کارکنان، مدیران کارکنان را در برنامه‌ها و مسائل مهم و نتایج آن‌ها سهیم نمایند. زیرا این کار باعث می‌گردد تا همه افراد سازمان بندر و کشتیرانی با تلاشی بیش‌ازحد معمول برای رسیدن به اهداف سازمانی به مدیران کمک نمایند.
- مدیران برآورد و درک کاملی از مهارت‌های فردی گوناگون، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها و دانش موجود کارکنان در واحدهایشان داشته باشند تا بتوانند به نحو احسن از آن استفاده نمایند.
- مدیران از دانش و مهارت افراد برای کاربردهای جدید به صورت خلاقانه استفاده کنند و همچنین از اشتباهات در سازمان یاد بگیرند و منابع دانش مورداستفاده برای حل مشکلات با آن‌ها مرتبط باشند. با کنترل و ارزیابی عملکرد کارکنان از به‌کارگیری دانش توسط آن‌ها اطمینان حاصل شود؛ و همچنین شرایطی ایجاد کنند تا کارکنان بتوانند به‌خوبی از اطلاعات و دانش کسب‌شده‌شان استفاده کنند.

منابع

- اردلان، محمدرضا، اسکندری، اصغر، گیلانی، مریم (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲۱، ص ۷۱-۱۰۰.
- برگون، برایان (۱۳۸۶) مبانی مدیریت دانش (ترجمه: محمد قهرمانی و محمدباقری) کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (نشر اثر اصلی ۲۰۰۷).
- باقری، فاطمه (۱۳۸۴) کتابخانه‌ها و تلاش برای بقا: آیا مدیریت دانش گزینه صحیح است؟ اطلاع‌شناسی، ۳ (۲ و ۱): ۶۱-۷۸.
- چینگ، یو (۱۳۸۴) نقش مدیریت دانش و تأثیر رهبران سازمانی مدیریت دانش در سازمانهای کنونی. ترجمه محمد علی نعمتی، تهران: انتشارات سمت.
- حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۷۹). بررسی سازه‌ها و راه‌های ارتقای اثربخشی نیروی کار. فصلنامه مدیریت دولتی شماره ۴۸-۴۹. درویشی، صیاد، میرزاخانی، عبدالرحمن (۱۳۹۳). رابطه هوش سازمانی مدیران و اثر بخشی مأموریت‌های اطلاعاتی پلیس، فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، سال نهم، شمار سوم، ص ۷۷-۹۸.
- روشه، گی، (۱۳۹۱)، جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز. ترجمه عبدالحسین نیک گهر. تهران: نشر نی.
- رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش سازمانی و اثر بخشی دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی استان اردبیل.

- شاهین، شعله، فخری، آذر، سیروس (۱۳۹۰). بررسی روابط بین زیرسیستم مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده، فراسوی مدیریت، سال پنجم _ شماره ۱۹، ص ۲۳۴-۲۱۱.
- فیضی، طاهره، قطریفی، لیلا (۱۳۸۹). ارتباط مدیریت و مؤلفه‌های آن با ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، فصلنامه مدیریت صنعتی، سال اول، شماره اول.
- قاسمی، وحید (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد AMOS Graphics؛ نشر جامعه شناسان.
- کیوان آرا، محمود؛ یزدخواستی، علی؛ بهرامی، سوسن و مسعودیان، یوسف (۱۳۹۰). "رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵)، ۶۸۰-۶۷۳.
- مرادی صالح، علیرضا (۱۳۹۴). اعتبار یابی مقیاسی برای مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، انتشار آنلاین
- هسلین، فرانسیس؛ اسمیت، مارشال گلد و بکهارد، ریچارد (۱۳۸۰). "سازمان فردا"، جلد اول، ترجمه فضل اله امینی، تهران: نشر فردا.
- هرسی، پال و کنث اچ. بلانچارد (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی (استفاده از منابع انسانی). ترجمه قاسم کبیری. تهران: مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.
- Albrecht, K. (2002). The power of minds at work: Organizational intelligence in action AMACOM Div. American Mgmt Assn.
- Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence & knowledge management: Thinking outside the silos. Executive white paper, Online at: <http://www.KarlAlbrecht.com>.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107-136.
- Barnard, Chester L. (1966). *The functions of the executive*: Cambridge, Massachusetts Harvard University Press.
- De Vasconcelos, J. B., Kimble, C., Carreteiro, P., & Rocha, Á. (2017). The application of knowledge management to software evolution. *International Journal of Information Management*, 37(1), 1499-1506.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall, Inc.
- Hercy, P., & Belanchard, K. (2001). *Organizational Behavior Management*. Trans. Alagheband A. Tehran: Amir Kabir Publication.
- Chidambaranathan, K., & Swarooprani, B. S. (2015). Knowledge management as a predictor of organizational effectiveness: the role of demographic and employment factors. *The Journal of Academic Librarianship*, 41(6), 758-763.
- Jones, G., & Sallis, E. (2013). *Knowledge management in education: Enhancing learning & education*. Routledge.
- Keskin, Halit (2005) "The Relationship between explicit and tacit oriented knowledge strategy and firm performance" *Journal of American Academy of Business*. Vol.1
- Kumaresan, Ch., & Swarooprani, B.S. (2015). Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors. *The Journal of Academic Librarianship*, 41, 758 – 763.
- Stewart, T., & Ruckdeschel, C. (1998). *Intellectual capital: The new wealth of organizations*.
- Stewart, T. (1997). *Intellectual capital: The New Wealth of Organization*, Doubleday / Currency, New York, NY.
- Shamim, S., Cang, S., & Yu, H. (2017). Supervisory orientation, employee goal orientation, and knowledge management among front line hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 62, 21-32.
- Ramakrishnan, T., Khuntia, J., Kathuria, A., & Saldanha, T. (2016, January). Business Intelligence Capabilities and Effectiveness: An Integrative Model. In *System Sciences (HICSS)*, 2016 49th Hawaii International Conference on (pp. 5022-5031). IEEE.
- Girdauskienė, L., & Savanevičienė, A. (2012). Leadership role implementing knowledge transfer in creative organization: how does it work?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 15-22.

-
- Lord, R. G., & Shondrick, S. J. (2011). Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist, and embodied perspectives. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 207-222.
- Mládková, L. (2012). Leadership in management of knowledge workers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 243-250.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive* (Vol. 11). Harvard university press.
- Mehdibeigi, N., Deghani, M., & Yaghoubi, N. (2016). Customer Knowledge Management and Organization's Effectiveness: Explaining the Mediator Role of Organizational Agility. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 94-103.
- Lakshman, C., & Parente, R. C. (2008). Supplier-Focused Knowledge Management in the Automobile Industry and its Implications for Product Performance. *Journal of Management Studies*, 45(2), 317-342.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Harvard Business Press.
- Prejnerean, M., & Vasilache, S. (2007). A universities organizational intelligence. *Strategies, standards and debouche*.