

# رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان\*

محمود کیوان آرا<sup>۱</sup>، علی یزدخواستی<sup>۲</sup>، سوسن بهرامی<sup>۳</sup>، یوسف مسعودیان<sup>۴</sup>

## چکیده

**مقدمه:** 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 صرف می‌شود. 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 به‌سازی عملکرد منابع انسانی و نیز مزایای رقابتی ایجاد می‌کند. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به انجام رسید.

**روش بررسی:** نوع پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری این مطالعه شامل کل کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۳۸۰ نفر) در سال ۱۳۸۸-۸۹ بود و یک نمونه‌ی ۱۳۰ نفری با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شد. ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی مدیریت دانش و پرسش‌نامه‌ی استاندارد هوش سازمانی Albrecht بود. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و محتوایی استفاده شد و پایایی آن‌ها بر اساس Cronbach's alpha ( $\alpha_1 = 0/86$  و  $\alpha_2 = 0/92$ ) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS<sup>۱۶</sup> و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت.

**یافته‌ها:** میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش و نیز مؤلفه‌های هوش سازمانی، کمتر از سطح متوسط بود و همبستگی معنی‌دار بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی مشاهده شد. همچنین اختلاف میانگین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک در سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار بود.

**نتیجه‌گیری:** به کارگیری 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 می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت دانش؛ هوش؛ دانشکده.

## نوع مقاله: تحقیقی

پذیرش مقاله: ۹۰/۲/۳۱

اصلاح نهایی: ۹۰/۲/۱۷

دریافت مقاله: ۸۹/۱/۲۹

**ارجاع:** کیوان آرا محمود، یزدخواستی علی، بهرامی سوسن، مسعودیان یوسف. رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۰؛ ۸ (۵): ۶۸۰-۶۷۳.

## مقدمه

\* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره‌ی ۲۸۸۱۴۶ با حمایت مالی مرکز تحقیقات علوم اجتماعی سلامت می‌باشد.

۱. دانشیار، جامعه‌شناسی پزشکی، مرکز تحقیقات علوم اجتماعی سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.

۳. دکتری تخصصی، مدیریت آموزشی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: bahrami837@gmail.com

۴. کارشناس، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

کسب و کار و ارایه‌ی خدمت در هزاره‌ی سوم دارای شرایط ویژه‌ای است. رقابت بین سازمان‌ها هر روز فشرده‌تر می‌شود و نرخ نوآوری رو به افزایش است. رقابت بین سازمان‌ها باعث شده است که به منظور 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

خود، زمینه‌ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را به وسیله‌ی هوش سازمانی فراهم آورد (۴).

Albrecht هوش سازمانی را «ظرفیت و توان ذهنی سازمان برای انجام یک وظیفه یا اقدام مهم» می‌داند. هوش سازمانی دارای هفت بعد بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد است. وی معتقد است سازمانی که در جهت پتانسیل نهایی خویش در حرکت است، برای یک توسعه‌ی همه جانبه باید به طور مداوم در هر هفت بعد کلیدی فوق پیشرفت داشته باشد (۵).

نتایج به دست آمده از بررسی امکان‌سنجی استقرار زمینه‌های مدیریت دانش در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان نشان داد که تحصیل دانش، پالایش دانش، انتقال و ذخیره کردن دانش و جمع‌آوری دانش کمتر از حد متوسط بوده است (۶). در بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه‌ی اصفهان مشخص گردید که مؤلفه‌های هوش سازمانی نظیر بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق و فشار عملکرد، قادر به پیش‌بینی معنی‌دار فرهنگ سازمانی هستند (۷). در ارزیابی مدیریت دانش در اورژانس بیمارستان حضرت رسول اکرم (ص) بر اساس الگوی تعالی بالدريج (Baldrige model)، مشخص گردید که اورژانس بیمارستان مورد مطالعه از ۹۰ امتیاز معیار سنجش، تحلیل و مدیریت دانش، ۲۷/۵۵ امتیاز کسب کرده است که از لحاظ سنجش، تحلیل و مدیریت دانش، سازمان مورد مطالعه در سطح سوم تعالی قرار دارد (۸). همچنین در بررسی میزان حاکمیت فرآیندهای مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، نشان داده شد که استقرار فرآیندهای مدیریت دانش (شناسایی، اکتساب، توسعه، اشتراک و توزیع، بهره‌گیری و ذخیره‌سازی) در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان کمتر از سطح متوسط بوده است (۹).

از طرفی، نتایج مطالعه‌ی مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی تهران و آرایه‌ی مدل مناسب بر مبنای نظر رؤسای دانشگاه‌ها، مدیران گروه و اعضای هیأت علمی، عوامل

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 به‌سازی عملکرد منابع انسانی و نیز مزایای رقابتی ایجاد می‌کند (۱).

بسیاری از سازمان‌ها مدیریت دانش را برای تصرف دارایی‌های فکری کارکنان به کار می‌گیرند، نکته‌ی اساسی بحث مدیریت دانش این است که مقادیر متعدد دانش درباره‌ی مراجعان، فرایندها، محصولات و خدمات در همه‌ی سطوح سازمان موجود است و اگر این دانش بتواند یک جا تصرف گردد و انتقال یابد، به سازمان‌ها کمک می‌کند که موفق‌تر و مؤثرتر باشند (۲). فرایند مدیریت دانش شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، آرایه‌ی دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش است. سازمان‌ها برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه‌ای، باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند، ولی موانع متعددی بر سر راه خلق و به کارگیری دانش در سازمان‌ها وجود دارد. وظیفه‌ی مدیریت دانش آن است که این موانع را شناسایی و رفع نماید (۳).

با توجه به اینکه نظام‌های آموزشی به طور اعم و دانشگاه‌ها به طور اخص با محیطی متلاطم و ناآرام و از لحاظ تحولات علمی و فن‌آوری با محیط پیچیده‌ای روبه‌رو هستند، تهدیدهای محیطی از هر سو حیات و بقای این سازمان‌ها را به خطر می‌اندازد، از این‌رو دانشگاه‌ها باید جایگاه فعلی خود را بشناسند، نقاط قوت و ضعف خود را به طور دقیق تحلیل کنند، با تکیه بر نقاط قوت از فرصت‌ها استفاده نمایند و خود را برای مقابله با تهدیدها آماده سازند. این موضوع در قالب هوش سازمانی امکان‌پذیر است. دانشگاه‌ها بایستی دارای مؤلفه‌های هوش سازمانی باشند تا با ترسیم اهداف و رسالت‌های سازمان، به طور کارآمد و موفق در مسیر تحقق اهداف پیش روند. بنابراین دانشگاهی موفق است که ضمن کسب دانش و آگاهی از عوامل محیطی و حفظ بقا و حیات

ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش محقق ساخته و پرسش‌نامه‌ی استاندارد هوش سازمانی Albrecht بود (۵). روایی دو پرسش‌نامه با استفاده از روایی محتوایی و صوری توسط جمعی از استادان مجرب مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه‌ها با محاسبه‌ی Cronbach's alpha ( $r_1 = 0/86$  و  $r_2 = 0/92$ ) تأیید گردید (درصد بازگشت پرسش‌نامه‌ها ۷۰ درصد بود).

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی (درصد، میانگین، واریانس و انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی گشتاوری Pearson، تحلیل واریانس چندگانه، آزمون LSD) استفاده گردید.

#### یافته‌ها

نتایج نشان داد که سن ۲۰ درصد از پاسخ‌گویان کمتر از ۳۰ سال، ۳۸/۹ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱/۱ درصد بیشتر از ۴۱ سال بود. همچنین ۲۳/۳ درصد از پاسخ‌گویان دیپلم، ۱۲/۲ درصد فوق دیپلم، ۲۸/۹ درصد کارشناسی، ۲۷/۸ درصد کارشناسی ارشد و ۷/۸ درصد دکتری حرفه‌ای داشتند. از طرفی ۳۰ درصد از کارکنان در دانشکده‌ی پزشکی، ۱۵/۶ درصد در دانشکده‌ی دندانپزشکی، ۱۰ درصد در دانشکده‌ی داروسازی، ۱۴/۴ درصد در دانشکده‌ی پرستاری و مامایی، ۱۱/۱ درصد در دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، ۱۱/۱ درصد در دانشکده‌ی علوم توانبخشی و ۷/۸ درصد در دانشکده‌ی بهداشت مشغول به کار بودند. در ضمن ۱۵/۶ درصد از کارکنان کمتر از ۵ سال، ۲۳/۳ درصد از کارکنان ۱۰-۵ سال، ۳۸/۹ درصد از کارکنان ۲۰-۱۰ سال و ۲۲/۲ درصد از کارکنان ۲۱ سال و بیشتر سابقه‌ی کار داشتند.

بر اساس یافته‌های جدول ۱، میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش (ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش)، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد. بنابراین میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش (ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش) کمتر از سطح متوسط بوده است.

اساسی را که باعث شکل‌گیری مدیریت دانش در نظام آموزش عالی می‌شوند، به شرح زیر معرفی نموده است: بسترسازی فرهنگی و ایجاد فرهنگ مدیریت دانش در دانشکده‌ها و تصویب مراجع دارای صلاحیت و نیز ایجاد و تدوین برنامه‌ها و دوره‌های آموزش مدیریت دانش جهت افزایش دانش، بینش و مهارت مدیران، کارکنان و دانشجویان مراکز آموزش عالی (۱۰).

Garbor بر این باور است که عامل موفقیت رهبران و مدیران دانشکده‌های آموزشی در پرورش هوش جمعی، تیم‌های کاری، حفظ هم‌سویی، ایجاد شور و شوق و تلاش برای خشنودی مشتریان درونی و بیرونی سازمان است. اعضای هیأت علمی و کارکنان باید هر روز هوشمندتر شوند، بنابراین باید به طور مستمر چرخه‌های سیستمی دانش به یکدیگر بازخورد دهند و به کسب تجربه و یادگیری بپردازند اما این مهم هنوز تحقق نیافته است (۱۱).

Vasilache و Prejnerean 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 (۱۲).

این پژوهش کوششی برای تعیین رابطه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

#### روش بررسی

پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری شامل کل کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۳۸۰ نفر) در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ بود و حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی و با محاسبه‌ی واریانس جامعه با استفاده از فرمول Cohen (۱۳۰) تعیین گردید.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مؤلفه‌های مدیریت دانش	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t تک متغیره
ایجاد دانش	۲/۵۳۳	۰/۶۶۰۹	۰/۰۶۹۷	-۶/۶۹۸
ثبت دانش	۲/۶۰۷	۰/۶۶۹۶	۰/۰۷۰۵	-۵/۵۶۲
پالایش دانش	۲/۴۴۴	۰/۷۵۲۸	۰/۰۷۹۳	-۷/۰۰۱
انتشار دانش	۲/۴۴۴	۰/۷۲۷۵	۰/۰۷۶۶۹	-۷/۲۴۴
کاربرد دانش	۲/۵۱۹	۰/۷۶۳۶	۰/۰۸۰۵	-۵/۹۷۰

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مؤلفه‌های هوش سازمانی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t تک متغیره
بینش استراتژیک	۲/۷۴۷	۰/۶۵۳۷	۰/۰۶۸۹	-۳/۶۶۲
سرنوشت مشترک	۲/۹۱۷	۰/۶۷۰۳	۰/۰۷۰۶	-۱/۱۶۸
تمایل به تغییر	۲/۶۳۰	۰/۶۸۳۵	۰/۰۷۲۰	-۵/۱۳۳
جرأت و شهامت	۲/۷۹۵	۰/۶۵۸۳	۰/۰۶۹۳	-۲/۹۵۱
اتحاد و توافق	۲/۹۰۴	۰/۵۹۴۲	۰/۰۶۲۶۴	-۱/۵۲۰
کاربرد دانش	۲/۸۰۰	۰/۶۷۴۷	۰/۰۷۱۱	-۲/۸۱۲
فشار عملکرد	۲/۷۸۴	۰/۵۹۳۹	۰/۰۶۲۶	-۳/۴۴۸

جدول ۳: همبستگی مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مؤلفه‌های هوش سازمانی	مؤلفه‌های مدیریت دانش			
	ایجاد دانش	ثبت دانش	پالایش دانش	انتشار دانش
بینش استراتژیک	$r = 0/466$ sig < 0/001	$r = 0/452$ sig < 0/001	$r = 0/614$ sig < 0/001	$r = 0/521$ sig < 0/001
سرنوشت مشترک	$r = 0/318$ sig = 0/002	$r = 0/428$ sig < 0/001	$r = 0/381$ sig < 0/001	$r = 0/345$ sig = 0/001
تمایل به تغییر	$r = 0/594$ sig < 0/001	$r = 0/509$ sig < 0/001	$r = 0/613$ sig < 0/001	$r = 0/518$ sig < 0/001
جرأت و شهامت	$r = 0/482$ sig < 0/001	$r = 0/538$ sig < 0/001	$r = 0/592$ sig < 0/001	$r = 0/522$ sig < 0/001
اتحاد و توافق	$r = 0/378$ sig < 0/001	$r = 0/462$ sig < 0/001	$r = 0/466$ sig < 0/001	$r = 0/379$ sig < 0/001
کاربرد دانش	$r = 0/474$ sig < 0/001	$r = 0/402$ sig < 0/001	$r = 0/499$ sig < 0/001	$r = 0/479$ sig < 0/001
فشار عملکرد	$r = 0/400$ sig < 0/001	$r = 0/411$ sig < 0/001	$r = 0/504$ sig < 0/001	$r = -0/430$ sig < 0/001

دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، کمتر از سطح متوسط بوده است. این بدان معنا است که در دانشکده‌ها از دیدگاه کارکنان، به مؤلفه‌های استقرار مدیریت دانش توجه اندکی شده است. یافته‌های این پژوهش با نتایج به دست آمده در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان که مشخص شد تحصیل، پالایش، انتقال، ذخیره کردن و جمع‌آوری دانش کمتر از حد متوسط بوده است (۶) و نیز با ارزیابی مدیریت دانش در اورژانس بیمارستان حضرت رسول اکرم (ص) بر اساس الگوی تعالی بالدريج که مشخص گردید از لحاظ سنجش، تحلیل و مدیریت دانش، سازمان مورد مطالعه در سطح سوم تعالی قرار داشته است (۸) و همچنین با بررسی میزان حاکمیت فرآیندهای مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، که نشان داد استقرار فرآیندهای مدیریت دانش (شناسایی، اکتساب، توسعه، اشتراک و توزیع، بهره‌گیری و ذخیره‌سازی) کمتر از سطح متوسط بوده است (۹)، هم‌خوانی دارد.

از سوی دیگر، نتایج پژوهش حاکی از آن است که میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز کمتر از سطح متوسط بوده است. این نتیجه بیانگر آن است که ظرفیت و توان ذهنی دانشگاه در جهت پتانسیل نهایی خویش برای توسعه‌ی همه جانبه از دیدگاه کارکنان دانشکده‌ها، به طور مداوم در تحقق هفت بعد کلیدی، پیشرفت چندانی نداشته است. یافته‌های این پژوهش با نتایج به دست آمده از مطالعات Garbor (۱۱) و Vasilache و Prejnerean (۱۲)، که نشان دادند برای استقرار هوش سازمانی در دانشگاه‌ها موانع اجتماعی، فرهنگی و اطلاعاتی مختلفی وجود دارد، هم‌سو می‌باشد.

همچنین ضریب همبستگی بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است. این بدان معنا است که در صورت وجود مؤلفه‌های مدیریت دانش، زمینه‌ی استقرار هوش سازمانی و جمعی در دانشکده‌ها فراهم می‌آید. در واقع، اگر مدیران

بر اساس یافته‌های جدول ۲، میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد)،  $t$  مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای  $0/05$  کوچک‌تر می‌باشد. بنابراین میزان ابعاد هفت گانه کمتر از سطح متوسط بوده است.

بر اساس یافته‌های جدول ۳، ضریب همبستگی بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های هوش سازمانی در سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است.

میانگین کلیه‌ی مؤلفه‌های مدیریت دانش بر حسب سطح تحصیلات، سن، جنس، سابقه‌ی خدمت و محل خدمت تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. اما میانگین مؤلفه‌ی ثبت دانش بر حسب سابقه و محل خدمت متفاوت بود، همچنین مؤلفه‌ی کاربرد دانش بر حسب سطح تحصیلات متفاوت بوده است. نتایج آزمون LSD نشان داد که از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، اختلاف میانگین ثبت دانش در دانشکده‌ی مدیریت کمتر از دانشکده‌ی توانبخشی بود. همچنین اختلاف میانگین ثبت دانش در پاسخ‌گویان با سابقه‌ی خدمت کمتر از ۵ سال، کمتر از پاسخ‌گویان با سابقه‌ی خدمت ۲۱ سال به بالا بوده است. در ضمن، اختلاف میانگین مؤلفه‌ی کاربرد دانش در پاسخ‌گویان با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد، بیشتر از پاسخ‌گویان با مدرک دیپلم بود.

از طرفی، بین میانگین کلیه‌ی مؤلفه‌های هوش سازمانی بر حسب محل خدمت، سن، جنس و سابقه‌ی خدمت تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، اما بین میانگین مؤلفه‌ی کاربرد دانش بر حسب سطح تحصیلات، تفاوت معنی‌داری مشاهده شد، نتایج آزمون LSD نشان داد که اختلاف میانگین مؤلفه‌ی کاربرد دانش در پاسخ‌گویان با مدرک دیپلم و فوق دیپلم کمتر از پاسخ‌گویان با مدرک کارشناسی ارشد بوده است.

## بحث

یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش (ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش) در

### نتیجه‌گیری

بسیاری از سازمان‌ها مدیریت دانش را برای تصرف دارایی‌های فکری کارکنان به کار می‌گیرند، نکته‌ی اساسی بحث مدیریت دانش، این است که مقادیر متعدد دانش درباره‌ی مراجعان، فرایندها، محصولات و خدمات در همه‌ی سطوح سازمان موجود است و اگر این دانش بتواند یک جا تصرف شود و انتقال یابد، به اثربخشی بیشتر سازمان‌ها کمک می‌کند.

### پیشنهادها

دانشگاه‌ها می‌توانند با به کارگیری دانش افراد باتجربه، ایجاد فرهنگ تحصیل دانش میان کارکنان، ارایه‌ی دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌هایی جهت تشکیل جلسات و نشست‌های کارکنان به منظور مشارکت و تبادل دانش میان آن‌ها، استفاده از مشوق‌های موجود (مادی و معنوی) برای به کارگیری دانش به‌روز، ایجاد کارگاه‌های آموزش، کسب دانش و آگاهی از عوامل محیطی و حفظ بقا و حیات خود، زمینه‌ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد دانشگاه را به وسیله‌ی هوش سازمانی بهبود بخشند.

### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از کلیه‌ی کسانی که در انجام این طرح تحقیقاتی پژوهشگران را یاری نموده‌اند، تشکر می‌گردد.

دانشگاه‌ها در زمینه‌های ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش سرمایه‌گذاری نمایند، پرورش هوش جمعی، تیم‌های کاری، حفظ هم‌سویی، ایجاد شور و شوق، تلاش برای خشنودی مشتریان درونی و بیرونی سازمان میسر خواهد شد (۱۱-۱۲).

یافته‌ها بیانگر آن است که بین میانگین مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشگاه، بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است؛ اما میانگین مؤلفه‌ی ثبت دانش بر حسب سابقه و محل خدمت متفاوت است. همچنین میانگین مؤلفه‌ی کاربرد دانش بر حسب سطح تحصیلات متفاوت بوده است، به طوری که با افزایش سطح تحصیلات و سابقه‌ی خدمت کارکنان، میزان ثبت و کاربرد دانش بهبود می‌یابد و به کارگیری دانش افراد باتجربه به شکل فعال و پیاده‌سازی فرهنگ تحصیل دانش میان کارکنان، در استقرار مدیریت دانش تأثیرگذار است (۱۰). همچنین بین میانگین مؤلفه‌های هوش سازمانی در دانشگاه، بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد و میانگین مؤلفه‌ی کاربرد دانش بر حسب سطح تحصیلات متفاوت بود. بر این اساس، با افزایش سطح تحصیلات، هوش سازمانی در دانشکده‌ها افزایش یافته است. به کارگیری دانش به‌روز، ایجاد کارگاه‌های آموزش، توزیع، تبادل و به اشتراک‌گذاری دانش، زمینه‌ساز ایجاد هوش سازمانی در دانشگاه‌ها می‌باشد (۱۲).

### References

1. Hercy P, Belanchar K. Organizational Behavior Management. Trans. Alagheband A. Tehran: Amir Kabir Publication; 2001.
2. Saraf Zadeh M, Hazeri A. Knowledge management and reference services in libraries. Electronic journal Information Research and Documentation 2005; 4(4).
3. Gordon C. Society and knowledge. Trans. Faramarzi MT. Tehran: Sohrevardi Publication; 1998.
4. Mendelson S, Ziegler E. Organizational IQ: Idea for the 21st century smart survival guide for managers [Online]. 2007; Available from: URL; www.gsb.stanford.edu/news/
5. Albrecht K. Organizational intelligence & Knowledge management. Thinking outside the silos. The executive perspective [Online]. 2003; Available from: URL: http://www.KarlAlbrecht.com/
6. Kermani Alghorashi MR. Feasibility of establishing knowledge management in industrial areas [MSc Thesis]. Isfahan: Khorasgan Branch, Islamic Azad University; 2005.

7. Satari Ghaferokhi M, Abzari M. Relationship Between organizational Intelligence Components and organizational culture in Mobarakeh Folad Company. Proceedings of the 8th International Conference on Quality Management; 2007 Jul 24-25; Tehran, Iran; 2007.
8. Maleki M, Nasiri Pour A, Aghababa S. Knowledge Management of Emergency Room in Rasul Akram Hospital Based on Baldrige Excellence Model in 2007. Health Information Management 2007; 4(2): 167-74.
9. Karami M, Piri Z. From Clinical Coding to Knowledge Management in HealthCare Organizations. Health Information Management 2007; 4(2): 239-48.
10. Lahigianian A. Study of knowledge management in higher education system and provide appropriate model [MSc Thesis]. Isfahan: Khorasgan Branch, Islamic Azad University; 2005.
11. Garbor A. Leadership principles for public school principals. The New York city leadership Academy [Online]. 2004; Available from: URL: [www.Nycleadership.academy.Org/](http://www.Nycleadership.academy.Org/)
12. Prejnerean M, Vasilache S. A universities organizational intelligence, Strategies, standards and debouches [Online]. 2007 [cited 2007 May 8]; Available from: URL: <http://www.papers,sssrn.com/>

## The Relationship between Components of Knowledge Management and Organizational Intelligence in the Schools of Isfahan University of Medical Sciences\*

Mahmoud Keyvanara, PhD<sup>1</sup>; Ali Yazdekasty, PhD<sup>2</sup>; Susan Bahrami, PhD<sup>3</sup>; Yousef Masodian<sup>4</sup>

### Abstract

**Introduction:** Much of activities in today's world are based on information and less time is dedicated to gain experience and knowledge. Therefore, different organizations compete based on their knowledge. In such a situation, knowledge management provides necessary tools to improve the performance of human resources and creates competitive advantages. This paper sought to determine the relationship between the components of knowledge management and organizational intelligence in schools of Isfahan University of Medical Sciences, Iran.

**Methods:** This descriptive, correlational study included the employees of different schools at Isfahan University of Medical Sciences (n= 380) during 2009-2010 from which 130 subjects were selected using stratified random sampling. Data was collected by a researcher-developed questionnaire and the Organizational Intelligence Survey provided by Karl Albrecht. Both face and content validity were assessed to determine the validity of the questionnaire. In addition, reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha coefficient ( $r_1 = 0.86$ ;  $r_2 = 0.92$ ). Data was analyzed using SPSS<sub>16</sub> at two levels of descriptive and inferential statistics.

**Results:** Knowledge management and organizational intelligence levels were less than the average level. A significant correlation was found between scores of knowledge management and organizational intelligence components. Moreover, the mean difference of components of knowledge management and organizational intelligence based on demographic characteristics was significant at a level of  $P \leq 0.05$ .

**Conclusion:** Organizational intelligence among the schools of Isfahan University of Medical Sciences would be improved by means of application of up-to-date knowledge, distribution, exchange and sharing knowledge, and awareness of environmental factors.

**Keywords:** Knowledge Management; Intelligence; Faculty.

**Type of article:** Original article

*Received: 18 Apr, 2010*

*Accepted: 21 May, 2011*

**Citation:** Keyvanara M, Yazdekasty A, Bahrami S, Masodian Y. **The Relationship between Components of Knowledge Management and Organizational Intelligence in the Schools of Isfahan University of Medical Sciences.** Health Information Management 2011; 8(5): 680.

\* This article was derived from a research project (No. 288146) supported by Health Social Sciences Research Center at Isfahan University of Medical Sciences.

1. Associate Professor, Medical Sociology, Health Social Sciences Research Center, Isfahan University Of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

2. Assistant Professor, Educational Administration, Kashan University, Kashan, Iran.

3. Educational Administration, Health Management and Economy Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: bahrami837@gmail.com

4. BSc, Health Services Management, Health Management and Economy Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.