

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری:

نقش واسطه‌ای هوش سازمانی

The Effect of Organizational Culture and Organizational Structure Dimensions on Job Performance and Innovation: The Mediating Role of Organizational Intelligence

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۶/۱۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۱/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۴/۱۴

A. Shahverdi shahraki., (M.A). A. Neisi.,
(Ph.D)., S.E. Hashemi., (Ph.D) & N.
Arshadi., (Ph.D)

Abstract: The purpose of this study was to investigate the effect of organizational culture and organizational structure dimensions on job performance and innovation through organizational intelligence mediation. The sample consisted of 430 employees of Esfahan Steel Company who were selected by stratified random sampling method. Organizational culture, organizational structure, job performance and innovation questionnaire and organizational intelligence scale were used to measure the studied variables. The proposed model was evaluated through Structural Equation Modelling (SEM) by using AMOS software version 18 and SPSS-18. Intermediate relationships were tested in the proposed model by using bootstrap method. According to the results, the proposed model had good fit indices with the data. The findings showed that organizational culture, both directly and indirectly through organizational intelligence, increased innovation and job performance. Centralization only indirectly through organizational intelligence reduce innovation and job performance. On the other hand, formalization and complexity, neither directly nor indirectly, affect innovation and job performance.

Key Words: Job performance, Organizational Culture, Organizational Intelligence, Organizational Structure, Innovation

آسیه شاهرودی شهرکی^۱، عبدالکاظم نیسی^۲، سید

اسماعیل هاشمی^۳ و نسربین ارشدی

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری با میانجی‌گری هوش سازمانی بود. نمونه پژوهش حاضر شامل ۴۳۰ نفر از کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، عملکرد شغلی و نوآوری و مقیاس هوش سازمانی استفاده گردید. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگوی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم افزار AMOS ویراست ۱۸ و SPSS ویراست ۱۸ انجام گرفت. روابط واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی با استفاده از روش بوت استرپ آزموده شدند. طبق نتایج حاصل الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار بود. یافته‌ها نشان دادند که فرهنگ سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی باعث افزایش نوآوری و عملکرد شغلی می‌شود. هم‌چنین متمرکز سازی فقط به طور غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی باعث کاهش نوآوری و عملکرد شغلی می‌شود. از سوی دیگر رسمیت و پیچیدگی نه به طور مستقیم و نه به طور غیرمستقیم بر نوآوری و عملکرد شغلی اثر ندارند.

کلید واژه‌ها: عملکرد شغلی، فرهنگ سازمانی، هوش

سازمانی، ساختار سازمانی، نوآوری

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز esmaeil2140@yahoo.com

۳. دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۴. دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

فناوری‌های نوین با سرعتی شتابان در حال پیشرفت هستند، جوامع به صورت عام و بازار عرضه‌ی کالاها و خدمات به صورت خاص، با شتابی وصف‌ناپذیر به دنبال فناوری‌هایی هستند که بقای آن‌ها را در دنیایی در حال تحول تضمین کنند؛ پیش‌بینی آینده این رقابت‌ها برای کسی معلوم نیست. سازمان‌ها ظاهراً فقط برای رقابت ایجاد می‌شوند و دیگر زنده بودن به معنای دستیابی به وضعیت سودآور مداوم نیست. یکی از عواملی که می‌تواند به این امر کمک کند، یعنی قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز کند هوش سازمانی است (کورتی کا^۱، ۲۰۰۳؛ به نقل از مختاری، ۱۳۸۶).

واژه‌ی هوش سازمانی^۲ برای اولین بار در کنفرانسی در پاریس در سال ۱۹۹۰ به‌وسیله تاکه‌هیکو ماتسودا^۳ ارائه شد. ولی پیش از آن مفهوم هوش سازمانی در سال ۱۹۶۷ توسط هارولد ویلنسکی^۴ جامعه‌شناس استرالیایی در کتابی با عنوان هوش سازمانی: دانش و سیاست در دولت و صنعت، مطرح شده بود (وریارد^۵، ۲۰۱۰).

شوانینگر^۶ (۲۰۰۱) کتابی با عنوان "نظام‌های پژوهش و علوم رفتاری، چارچوبی در هم تنیده" منتشر کرده و با ارائه مدل‌های گوناگون در قالب چارچوبی منسجم به تبیین هوش سازمانی پرداخته است. در چارچوب پیشنهادی وی، فعالیت‌ها، ساختار و رفتار سه رکن اساسی هوش سازمانی قلمداد شده و رکن چهارم هویت و بینش در نظر گرفته شده است. شوانینگر مطرح می‌کند که ناب بودن، سریع بودن و قوی بودن برای سازمان‌ها کافی نیست، مسئله مهم هوشمندتر شدن است. به نظر وی قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای هوشمندتر شدن عبارتند از: سازگاری، یادگیری و خود تحولی.

شرکت‌هایی با بهره‌ی هوشی بالا از طریق استفاده کارآمد از اهرم‌هایی چون فرهنگ، ساختار و سیستم تکنولوژی اطلاعات، شناسایی می‌شوند. و این سه اهرم در جهت حمایت از پنج رویکرد مهم دیگر شامل: آگاهی از اطلاعات بیرونی، پخش و انتشار دانش درونی، معماری تصمیم‌گیری، تمرکز سازمانی و نوآوری مداوم عمل می‌کنند (هنسن^۷، ۲۰۰۳).

1. Kurty Ka
2. organizational intelligence
3. Takhiko Matsuda
4. Harold Wilenski
5. Veryard
6. Schwaninger
7. Hansen

هوش سازمانی به‌عنوان یک رویکرد جدید توان بالا برای بهبود عملکرد به‌واسطه تصمیم‌گیری اثربخش را نشان می‌دهد (جانگ^۱، ۲۰۰۹).

همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند. بی‌تردید این انسان‌ها با بهره‌گیری از هوش خدادادی خود خواهند توانست بر مسائل و مشکلات زندگی خود فائق آیند. قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین‌گونه خواهد بود، به‌خصوص این‌که در عصر حاضر هر چه زمان به جلوتر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آن‌ها نیز مشکل‌تر می‌شود. این معنا زمانی پر اهمیت خواهد شد که بپذیریم در هر سازمان امروزی علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ماشین‌آلات هوشمندی نیز در فرآیند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند. بنابراین هوش سازمانی که ترکیبی از هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است، در سازمان‌های امروزی از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود، و مدیران سازمان‌ها باید بکوشند تا بهره‌وری کاملی از این دو جریان هوشمند در محیط کاری داشته باشند. در کشور ما نیز سازمان‌ها از یک سو انسان‌های فراوانی را با بهره‌های هوشی متنوع به خدمت گرفته‌اند، و از سوی دیگر ماشین‌آلات و ابزارهای الکترونیکی و پیشرفته‌ی امروزی در فرآیند عملکرد خود در اختیار دارند، بنابراین نباید از اهمیت آن غافل بود.

هلال^۲ (۱۹۹۸) هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن برای این‌که سازمان با محیطش سازگار شود می‌داند، و تأکید می‌کند هوش سازمانی شبیه به بهره هوش فردی اما شکل‌گرفته در سطح سازمانی است. وی در زمینه هوش سازمانی چارچوبی ارائه کرده است که در آن به‌طور منسجم زیرساخت‌ها و سیستم‌های شناختی هوش سازمانی را نشان داده است. همچنین در این چارچوب یکی دیگر از مؤلفه‌های آن یادگیری تک‌حلقه‌ای و دو حلقه‌ای است که به معنی کسب دانش و بهبود و اصلاح سیستم است. هم‌چنین متذکر می‌شود که امروزه، سازمان‌ها سیستم‌های یادگیری هوشمندی هستند که از افرادی آموزش دیده تشکیل شده‌اند که این افراد از شبکه‌های اطلاعاتی پیچیده برای سازگاری با دنیای پیچیده استفاده می‌کنند (لفتر، پرجمین، سیمن، ۲۰۰۷).

امروزه، سازمان‌های کمتری از انواع فرهنگ، ساختار و رهبری لازم برای تبدیل قدرت ذهنی جمعی خود به یک قدرت ذهنی قابل توجه استفاده می‌کنند. هدر دادن دانش انسانی و ظرفیت

1. Jung
2. Halal

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

ذهنی در بیشتر سازمان‌ها به اندازه‌های معمولی و پیش پا افتاده گردیده که به‌عنوان حقیقت ناهوشیار زندگی پذیرفته شده است (آلبرشت، ۲۰۰۳).

یکی از مهم‌ترین مواردی که در مسیر سازمان‌های امروزی قرار گرفته است و مطمئناً در آینده مهم‌تر از همیشه نیز خواهد بود نیاز به جذب و حفظ افراد هوشمند در سازمان است. حقیقت ساده این است که موفقیت کسب و کار بستگی به قدرت فکری تعداد نسبتاً معدودی از کارکنان دارای سطح دانش بالا دارد. این گروه افرادی هستند که می‌توانند، طرح‌ریزی، سازمان-دهی، رهبری، مدیریت، تحلیل، مفهوم‌سازی، راهبردی کردن، تصمیم‌گیری، نوآوری، آموزش، توصیه و توضیح ایده‌ها انجام دهند (کارل آلبرشت، ۲۰۰۳).

برای دهه‌های متمادی مدل‌ها و پژوهش‌ها، حول محور خشنودی شغلی و خشنودی کلی کارکنان بود. اما در اوایل دهه ۱۹۹۰ این پژوهش‌ها تغییر شکل دادند و بیشتر خود کارمند هدف مطالعه قرار گرفت؛ و پژوهش‌ها عمدتاً، ادراک‌ها و واکنش‌های کارمندان نسبت به پدیده‌های مختلف سازمانی را بررسی کردند. در فواصل سال‌های ۲۰۰۰-۱۹۹۵ توجه به مفهوم تعهد کارمندی منجر به بهبود مطالعات براساس الگوی هوش سازمانی شد (فلتا^۱، ۲۰۰۹).

از جمله عوامل مؤثر بر هوش سازمانی ابعاد ساختار سازمانی است. مرکز مطالعات سلامت روحی و مشکلات اجتماعی^۲، شاخه تحقیق کاربردی (۱۹۶۹) رابطه هوش سازمانی را با متغیرهای سازمانی از قبیل: اندازه سازمان، سرمایه سازمان، پیچیدگی^۳، متمرکزسازی^۴ و حرفه‌ای بودن از طریق رگرسیون چندگانه به‌دست آورد. نتیجه این بررسی نشان داد که بتای اثر پیچیدگی بر هوش سازمانی معنادار و در حد متوسط و ضریب همبستگی آن منفی بود، در نتیجه هوش سازمانی با پیچیدگی رابطه منفی دارد، همچنین بتای اثر متمرکزسازی بر هوش سازمانی معنادار و ضریب همبستگی آن منفی بود در نتیجه هوش سازمانی با متمرکزسازی رابطه منفی دارد و با پیچیدگی نیز رابطه منفی دارد (گری، روسل، ۱۹۷۳).

سول^۵ (۱۹۹۴)، بیان می‌دارد که « ساختار سازمان نحوه کارکرد افراد را مشخص می‌نماید، ولی نحوه کارکرد افراد هم تعیین‌کننده شکل ساختار است» (به نقل از کرد نائیج، ۱۳۸۸).

ساختار سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که از آن جمله می‌توان به رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، سلسله مراتب، تخصصی بودن، داشتن استاندارد، حرفه‌ای بودن، نسبت‌های پرسنلی

1. Falta

2. center for studies of mental health and social problem

3. complexity

4. Centralization

5. Soal.

اشاره کرد. به‌طور کلی از میان این متغیرها، سه بعد ساختاری از اهمیت بالاتری برخوردارند و به نوعی سایر متغیرها را نیز شامل می‌شوند. این متغیرها عبارتند از: پیچیدگی، رسمیت و پیچیدگی (به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

پیچیدگی: به میزان تفکیکی اشاره می‌کند که در سازمان وجود دارد و به سه دسته تقسیم می‌شود: تفکیک افقی، تفکیک عمودی، تفکیک براساس مناطق جغرافیایی.

رسمیت^۱: دومین جزء ساختار سازمانی رسمیت بوده و نشان‌گر میزان مکتوب بودن، تنوع مقررات، قوانین، رویه‌ها و شیوه ارتباطات در سازمان است (ماناری و مارش^۲، ۱۹۸۱).

تمرکز: به سطوحی از سلسله مراتب اختیارات اطلاق می‌شود که می‌توانند تصمیم‌گیری کنند. در سازمان‌های متمرکز، مدیران ارشد و آنان که در رأس سازمان هستند؛ حق تصمیم‌گیری دارند. در سازمان‌های غیرمتمرکز، همین تصمیمات در سطوح پایین‌تر قرار گرفته می‌شود. گری و روسل^۳ ۱۹۷۳ پژوهشی در ۲۹ سازمان در شهرهایی از آمریکا اجرا کردند که طی آن به بررسی رابطه بین برخی متغیرهای سازمانی با هوش سازمانی پرداختند که در نتایج حاصل برخلاف انتظارشان هوش سازمانی با اندازه سازمان همبستگی زیر صفر داشت. برای بررسی نتایج، با استفاده از تحلیل رگرسیون یافتند که ساختار سازمانی نقش تعدیل‌کننده در رابطه بین هوش سازمانی و اندازه سازمان دارد. در توضیح آن بیان داشتند، در صورتی که ساختار سازمان بروکراتیک و سلسله مراتبی باشد همبستگی اندازه سازمان با هوش سازمانی زیر صفر می‌شود، زیرا در سازمان‌های سلسله مراتبی تصمیم‌گیری متمرکز است و تعداد بیشتر کارکنان هوشمند تأثیری در میزان هوش سازمانی ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هوش سازمانی با بعد متمرکزسازی ساختار سازمانی رابطه منفی دارد.

جیمز ماتسون^۴ مؤسس سیستم مدیریت سازمان‌های هوشمند (۱۹۹۹)، مطالعات چندگانه‌ای در ارتباط با تعیین مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان برای اتخاذ بهترین عملکرد انجام دادند. مطالعات آزمایشی نشان داد که به‌طور کلی هوش سازمانی به‌طور مثبت با عملکرد شغلی همبسته است (هنسن، ۲۰۰۳).

عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله، به علاوه بعضی از داده‌های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تأخیر و کندی در کار (اسنتر^۵ و رایبیز، ۱۹۸۸؛ به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

1. formalization
2. Mannari&Marsh
3. Gary & Rosel
4. Jamse mathson
5. Snate

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

پیتر گاتچاک^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقی به تعیین این‌که در مراکز پلیس اسلونی چه میزان از هوش افراد سازمان استفاده می‌شود، و میزان تأثیر کاربرد هوش با عملکرد سازمان چقدر است می‌پردازد. پیتر پژوهش خود را در ۱۷۲ مرکز پلیس در اسلونی انجام داد. ساختار سازمانی را به عنوان پیش‌بینی‌کننده کاربرد هوش مورد بررسی قرار داد که ساختار را شامل سه بعد: ارتباطات آمرانه و غیرآمرانه، سیستم‌های اطلاعاتی رسمی یا غیررسمی، همکاری‌های سلسله‌مراتبی یا موازی در نظر گرفت، با استفاده از رگرسیون چندمتغیری به این نتیجه رسید که ارتباطات آمرانه و همچنین سیستم‌های اطلاعاتی رسمی باعث کاهش کاربرد هوش سازمان و همکاری‌های سلسله‌مراتبی که باعث افزایش سطوح مدیریتی و به تبع آن افزایش پیچیدگی می‌شود، و کاهش کاربرد هوش سازمان و در نتیجه کاهش عملکرد کلی سازمان می‌شود (مختاری، ۱۳۸۶).

گلین^۲ ۱۹۹۶ در تحقیق خود با عنوان چارچوبی برای رابطه هوش فردی و سازمانی با نوآوری نشان داد که نوآوری سازمانی با هوش سازمانی و هوش فردی رابطه دارد. هوش سازمانی با دو مرحله از نوآوری سازمانی همبستگی مثبت دارد، هوش سازمانی هرچند یک بازده اجتماعی است ولی از طریق مکانیسم‌های اجماع و تراکم با هوش فردی در ارتباط است.

شومپتر^۳ (۱۹۳۴)، نوآوری را شامل محصول جدید و باکیفیت برتر از آن چه هست، روش جدید تولید، گشایش بازار جدید و شکل جدیدی از سازمان، و داویلا و همکاران^۴ (۲۰۰۶)، آن را یک روند مدیریتی جدید با ابزار خاص. وان‌ها ی پل^۵ (۲۰۰۵)، نوآوری را هر چیز جدید که به بازار وارد شود معرفی می‌کنند.

دانیال فاراس لویز^۶ (۲۰۰۹) براساس نظریه ماتسودا که هوش سازمانی را هم به‌عنوان محصول و هم به‌عنوان فرآیند در نظر می‌گیرد، به مقایسه این دو نوع هوش در تحقیقی که در شرکت مخابرات در برزیل انجام داد می‌پردازد. در پژوهش خود از دو پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت برای بررسی هوش سازمانی به‌عنوان محصول و نیز پرسشنامه‌ای که خود براساس نظریه ماتسودا برای هوش سازمانی به‌عنوان فرآیند طراحی کرد استفاده می‌کند. دانیال برای تعیین آیت‌های پرسشنامه، در بعد ارتباطات سازمانی، رسمیت و عدم رسمیت هرکدام شامل سه پرسش و سطوح مدیریتی عمودی و افقی نیز شامل سه پرسش در نظر گرفته، و در بعد استدلال سازمانی عدم متمرکزسازی شامل سه پرسش و نوآوری نیز شامل سه پرسش است که بعد از آن به تعیین

-
1. Petter Gottschalk
 2. Gilyn
 3. schumpeter
 4. Davila et al
 5. Von hippel
 6. Daniel farias lopes

رابطه هریک از ابعاد و مولفه‌های آن‌ها با هوش سازمانی به‌عنوان محصول پرداخت. نتایج حاصل از یک همبستگی چندگانه نشان داد که همبستگی رسمیت و سطوح مدیریتی عمودی یعنی پیچیدگی بالا با هوش سازمانی منفی، و همبستگی عدم رسمیت، سطوح مدیریتی افقی یعنی پیچیدگی پایین، عدم متمرکزسازی و نوآوری با هوش سازمانی مثبت بود.

براساس تحقیق شرکت مشاوره - مدیریتی سینسیس^۱ که با مشارکت دانشگاه استنفورد^۲، دانشگاه مک کنزی^۳ و اگسبرگ^۴ (۲۰۰۳) انجام شد، پنج رویکرد مهم سازمانی که تحت‌تأثیر هوش سازمانی هستند را یافتند، علاوه بر این سه عامل اصلی که بر هوش سازمانی اثر می‌گذارد را شناسایی کردند، که این سه عامل شامل فرهنگ سازمانی^۵، ساختار سازمانی^۶ و تکنولوژی اطلاعات^۷ هستند. فناوری اطلاعات فرآیندهای درون ساختار سازمانی را که باعث رشد فرهنگ سازمانی می‌شود، حمایت می‌کند، و این سه عنصر همگی در جهت به‌دست آمدن نتایج مطلوب در پنج بعد آگاهی از اطلاعات بیرونی^۸، انتشار دانش درونی^۹، معماری تصمیم‌گیری^{۱۰}، تمرکز سازمانی^{۱۱} و نوآوری مداوم^{۱۲} عمل می‌کنند، و همه این عناصر با هوش سازمانی در ارتباطند (هنسن، ۲۰۰۳، به نقل از مارک^{۱۳}، ۲۰۰۷).

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های همگانی و مشترک که بر اندیشه و رفتار اعضای یک سازمان اثر می‌گذارد؛ به‌عبارتی سیستمی از استنباط مشترک که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (لانن برگ^{۱۴} و ارنستین^{۱۵}، ۱۹۹۱ به نقل از طوسی، ۱۳۸۰).

استالینسکی^{۱۶} (۲۰۰۴) تحقیقی توصیفی با عنوان «هوش سازمانی یک دیدگاه سیستمی» انجام داد. هدف این پژوهش کشف و شفاف‌سازی برخی از مفاهیم مبنایی درک شده از هوش

1. Synesis
2. Stanford
3. Mc Kinsey
4. Augsburg
5. organizational culture
6. organizational structure
7. informational thecnology
8. extrenal information awarness
9. internal knowledge dessimination
10. effective decision architicature
11. organizational focus
12. continuse innovation
13. Mark
14. Lanen berg
15. Ernestin
16. Estallinski

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

سازمانی بوده است. استا لینسکی براین باور است که درک نظام‌مند یادگیری و هوش سازمانی یکی از خصوصیات بارز سیستم‌های فرهنگی است، یافته‌های پژوهش نشان داد که درک ماهیت ارتباط فرهنگ و هوش سازمانی می‌تواند برای ارزیابی توانایی‌های سازمان به‌منظور حفظ خود، انطباق با محیط، طراحی اثربخش و اجرای مداخلات سازمانی مفید باشد (مختاری، ۱۳۸۶).

سینیانگ^۱ (۲۰۰۶) به بررسی اثر رسمیت و متمرکزسازی بر روی عملکرد شغلی پرداخت. برای بررسی این اثرات پژوهشی در ۱۰۰۰ کارخانه از بزرگ‌ترین کارخانه‌های استرالیا انجام داد که از طریق تحلیل رگرسیونی که بر روی داده‌های حاصل انجام داد به این نتیجه رسید که بین رسمیت و متمرکزسازی با عملکرد شغلی رابطه منفی وجود دارد.

جان فارلی^۲ (۲۰۰۳) در یک سازمان در ژاپن به بررسی مدلی از رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری با عملکرد شغلی پرداخت که طی این پژوهش به این نتیجه رسید که بین این دو متغیر با عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

لی یوچ چن^۳ (۲۰۰۴) در ۱۸ کارخانه تایوانی با حدود ۱۴۵۱ کارمند به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین فرهنگ‌های بروکراتیک، نوآورانه و حمایتی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که با فرهنگ بروکراتیک رابطه منفی و با فرهنگ نوآورانه و حمایتی رابطه مثبت دارد.

چانگ مینگ لائو^۴ (۲۰۰۴) در پژوهشی در ۳۳۲ کارخانه در هنگ کنگ به بررسی چگونگی ارتباط فرهنگ سازمانی با نوآوری پرداخت و براساس یافته‌های تجربی یافت که فرهنگ سازمانی نقش مهمی برای ایجاد محیطی که به افزایش نوآوری سازمانی کمک می‌کند دارد.

ابزری وستاری (۱۳۸۵) در تحقیقی ضمن بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و تمامی مؤلفه‌های آن با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

خدادادی (۱۳۸۶) به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین پنج مؤلفه سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

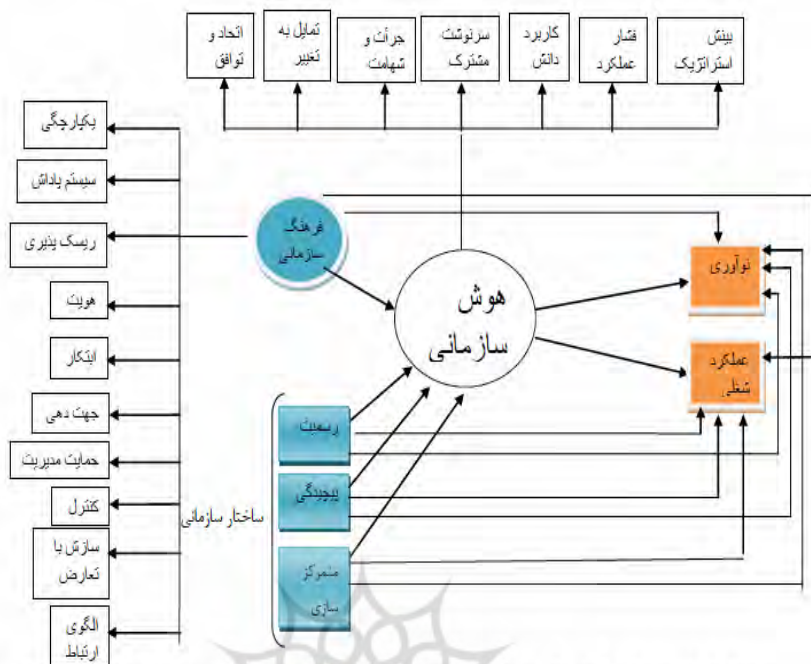
-
1. Sig young
 2. John Farley
 3. Li yueh chen
 4. Chug .Ming lau

هدف از انجام پژوهش حاضر این است که با ارائه الگویی مشخص شود که فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی شامل: رسمیت^۱، متمرکزسازی و پیچیدگی و فرهنگ سازمانی باعث افزایش هوش سازمانی و هوش سازمانی به نوبه خود در بروز نوآوری و عملکرد شغلی بالا مؤثر است. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی روابط علی بین پیچیدگی، متمرکزسازی، رسمیت و فرهنگ سازمانی با نوآوری و عملکرد شغلی با میانجی‌گری هوش سازمانی است. در این پژوهش ابعاد ساختار سازمانی طبق نظریه دفت (پیچیدگی، متمرکزسازی، رسمیت) و فرهنگ سازمانی با ده بعد طبق نظریه رابینز (۱۹۹۶)، (خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، هدایت، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوهای ارتباطی) به عنوان متغیرهای مستقل، نوآوری و عملکرد شغلی به عنوان متغیر وابسته و هوش سازمانی با هفت بعد طبق نظریه کارل البرشت (۲۰۰۳)، (بینش استراتژیک^۲، سرنوشت مشترک^۳، تمایل به تغییر^۴، جرأت و شهامت^۵، اتحاد و توافق^۶، فشار عملکرد^۷، کاربرد دانش^۸) به عنوان متغیر میانجی‌گر در نظر گرفته شده است.



- 1.formalization
- 2.strategic vision
- 3.share fate
- 4.appetite for change
- 5.heart
- 6.alignment&congreuence
- 7.performance pressure
- 8.knowledge development

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...



شکل ۱. مدل پیشنهادی اثر فرهنگ سازمانی، رسمیت، پیچیدگی و متمرکز سازی بر نوآوری و عملکرد شغلی یا میانجی گری هوش سازمانی

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- فرهنگ سازمانی اثر مثبت مستقیم بر نوآوری دارد.
- ۲- رسمیت اثر منفی مستقیم بر نوآوری دارد.
- ۳- پیچیدگی اثر منفی مستقیم بر نوآوری دارد.
- ۴- متمرکزسازی اثر منفی مستقیم بر نوآوری دارد.
- ۵- فرهنگ سازمانی اثر مثبت مستقیم بر عملکرد شغلی دارد.
- ۶- رسمیت اثر منفی مستقیم بر عملکرد شغلی دارد.
- ۷- پیچیدگی اثر منفی مستقیم بر عملکرد شغلی دارد.
- ۸- متمرکزسازی اثر منفی مستقیم بر عملکرد شغلی دارد.
- ۹- فرهنگ سازمانی اثر مثبت مستقیم بر هوش سازمانی دارد.
- ۱۰- رسمیت اثر منفی مستقیم بر هوش سازمانی دارد.
- ۱۱- پیچیدگی اثر منفی مستقیم بر هوش سازمانی دارد.
- ۱۲- متمرکزسازی اثر منفی مستقیم بر هوش سازمانی دارد.

- ۱۳- هوش سازمانی اثر مثبت مستقیم بر نوآوری دارد.
- ۱۴- هوش سازمانی اثر مثبت مستقیم بر عملکرد شغلی دارد.
- ۱۵- فرهنگ سازمانی اثر مثبت غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی بر نوآوری دارد.
- ۱۶- رسمیت اثر منفی غیر مستقیم از طریق هوش سازمانی بر نوآوری دارد.
- ۱۷- پیچیدگی اثر منفی غیر مستقیم از طریق هوش سازمانی بر نوآوری دارد.
- ۱۸- متمرکزسازی اثر منفی غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی بر نوآوری دارد.
- ۱۹- فرهنگ سازمانی اثر مثبت غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی بر عملکرد شغلی دارد.
- ۲۰- رسمیت اثر منفی غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی بر عملکرد شغلی دارد.
- ۲۱- پیچیدگی اثر منفی غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی بر عملکرد شغلی دارد.
- ۲۲- متمرکزسازی اثر منفی غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی بر عملکرد شغلی دارد.

روش پژوهش

جامعه ، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان ستاد شرکت ذوب آهن اصفهان به تعداد تقریبی ۴۰۰۰ نفر هستند که در سال ۹۰-۸۹ در شرکت مذکور مشغول به کار بوده‌اند. در پژوهش حاضر دو نمونه به‌عنوان نمونه فرضیه‌یابی و نمونه اعتباریابی پرسشنامه انتخاب شد، که ۳۵۰ نفر از کارکنان به‌عنوان نمونه فرضیه‌یابی و ۸۰ نفر به‌عنوان نمونه اعتباریابی پرسشنامه‌ها انتخاب شدند. بعد از انتخاب این تعداد، ابزارهای پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت که تعداد ۶۰ پرسشنامه (نرخ پاسخ‌دهی ۷۵٪) گروه اعتباریابی و تعداد ۳۱۳ پرسشنامه (نرخ پاسخ‌دهی ۸۷٪) از گروه فرضیه‌یابی قابلیت استفاده داشتند و در نهایت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به دلیل وجود بخش‌های تابعه مختلف با جمعیت‌های متفاوت و به منظور انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه باشد از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۱ استفاده شده است.

ابزارهای پژوهش

جهت سنجش متغیرهای این مطالعه از پرسشنامه‌های خودگزارشی^۲ استفاده گردید. علاوه بر این از اعضای نمونه خواسته شد تا در صورت تمایل به سؤالاتی که جهت گردآوری اطلاعات

1. stratified random sampling
2. self reporting

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

در رابطه با برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان شامل جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت مطرح شده بود، پاسخ دهند.

پرسشنامه ساختار سازمانی: این پرسشنامه برای اولین بار توسط جرالدهیگ (۱۹۶۵) ساخته شده و توسط سیف‌اله نظری (۱۳۸۲) ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۶۳ سؤال است که در سه مقیاس رسمیت، پیچیدگی و متمرکزسازی دسته‌بندی شده‌اند. به طوری که تعداد ۳۱ سؤال پرسشنامه مربوط به مقیاس پیچیدگی، ۱۹ سؤال مربوط به رسمیت و ۱۳ سؤال مربوط به مقیاس متمرکزسازی بوده است. با توجه به درجه‌بندی لیکرت گزینه‌های پرسشنامه (کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف، کاملاً مخالف) به ترتیب نمره ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ می‌گیرد که بالاترین نمره در مقیاس متمرکزسازی ۶۵ و کمترین نمره ۱۳، در مقیاس پیچیدگی بالاترین نمره ۱۵۵ و کمترین نمره ۳۱ و در مقیاس رسمیت بالاترین نمره ۹۵ و کمترین نمره ۱۹ می‌باشد و هرچه نمره فرد در هر مقیاس بیشتر باشد به معنای ساختار قوی‌تر است.

جرالدهیگ از طریق آلفای کرونباخ^۱ اعتبار پرسشنامه را ۰/۹۴ به دست آورد. نظری نیز برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد که ۰/۹۳ به دست آورد که حاکی از اعتبار بالای این پرسشنامه است. در این پژوهش، برای تعیین روایی به طرح یک سؤال کلی در پرسشنامه و همبسته کردن کل پرسشنامه با سؤال ملاک پرداختیم که روایی حاصل از این روش برای پرسشنامه مذکور ۰/۵۵۸ بوده است که در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار است. که نشان‌دهنده روایی نسبتاً قابل قبولی است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۷۵ و از طریق تنصیف ۰/۷۶۷ به دست آمد.

پرسشنامه هوش سازمانی: نیمرخ هوش سازمانی توسط آلبرشت ۲۰۰۲ طراحی شده که برای ارزیابی هوش سازمانی به کار می‌رود، که اولین بار توسط ستاری (۱۳۸۵) ترجمه شده است. در این نیمرخ در هریک از مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) ۷ سوال وجود دارد. این پرسشنامه از ۴۹ سوال در طیف ۵ درجه ای از ۱ تا ۵ تشکیل شده است. که دامنه‌اش از خیلی کم تا خیلی زیاد است.

روایی صوری و محتوایی و سازه‌ای این پرسشنامه توسط آلبرشت در میان مدیران استرالیایی مورد تأیید قرار گرفته است. مختاری نیز از روایی صوری و سازه‌ای استفاده کرد و مشخص کرد که نیمرخ دارای روایی صوری و سازه‌ای خوبی است. پایایی پرسشنامه توسط

آبرشت از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمده است. هم‌چنین توسط ستاری (۱۳۸۴) ۰/۹۴ و توسط مختاری (۱۳۸۶) ۹۶/۸ به‌دست آمده است.

روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق روایی ملاکی ۰/۶۵۷ بوده است که در سطح $p < 0.01$ معنی‌دار است که نشانگر روایی قابل قبولی است. جهت تعیین روایی سازه آن از روش تحلیل عامل تأییدی بر روی گروه فرضیه آزمایشی (۳۱۳ نفر) استفاده گردید، که این تحلیل توسط نرم‌افزار Amos16 انجام گرفت که حاکی از روایی مطلوب مقیاس است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۶۷ و از طریق تنصیف ۰/۷۳۰ به‌دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: این آزمون که در واقع یک مقیاس درجه‌بندی گرافیک بود توسط پاترسون (۱۹۹۲) برای ارزشیابی عملکرد کارکنان ساخته شده است. این پرسشنامه توسط ارشدی و شکرکن ۱۳۶۹ ترجمه و به یک مقیاس ارزیابی کارکنان از عملکرد خود تبدیل شده است. این پرسشنامه دارای ده سؤال است و هر سؤال دارای یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد است. که از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. خوشکام (۱۳۸۶) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کرده است. و توسط براتی از طریق اعتباریابی هم‌زمان که ضریب همبستگی میان میانگین سؤالات با ملاک مربوطه محاسبه می‌شود ضریب ۰/۷۰ را به دست آورد که در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار است.

روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق روایی ملاکی ۰/۵۹۹ به‌دست آمد که در سطح $p < 0.05$ است که نشانگر روایی ملاکی قابل قبولی است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۱۶ و از طریق تنصیف ۰/۶۸۳ به‌دست آمد.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه اقتباس شده از رابینز ۱۹۹۶، دارای ۳۰ سؤال بسته و شامل ده مؤلفه: ابتکار و خلاقیت با ۳ سؤال (۱، ۲، ۳)، جهت دهی و هدایت با ۴ سؤال (۸، ۹، ۱۰، ۱۱)، سیستم پاداش با ۳ سؤال (۱۲، ۱۳، ۱۴) یکپارچگی و وحدت با ۳ سؤال (۱۵، ۱۶، ۱۷)، الگوی ارتباطات با ۲ سؤال (۲۹، ۳۰)، سازش با تعارض با ۳ سؤال (۲۶، ۲۷، ۲۸) کنترل با ۲ سؤال (۲۰، ۲۱)، حمایت مدیریت با ۲ سؤال (۱۸، ۱۹)، هویت با ۴ سؤال (۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵) و ریسک‌پذیری با ۴ سؤال (۴، ۵، ۶، ۷) است؛ که با مقیاس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) تنظیم شده است. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به این صورت است که به ماده‌ها نمره‌ای از ۱ تا ۵ داده می‌شود که برای گزینه خیلی زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲ و خیلی کم ۱. نمره‌گذاری سؤال‌های شماره ۵ و ۲۰ برعکس سؤالات دیگر است. در پایان این نمره‌ها باهم جمع می‌شود و نمره کل به‌دست می‌آید.

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

ترایی کیا (۱۳۷۷) روایی همزمان یا ملاکی پرسشنامه را $0/72 < p < 0/05$ گزارش کرد که نشانگر روایی ملاکی مناسب برای پرسشنامه فوق است. همچنین پژوهش‌ها تأیید نسبتاً نیرومندی برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی فراهم کرده‌اند. رابینز از طریق آلفای کرونباخ ضریب پایایی $0/83$ را گزارش کرد. و همچنین میرکمالی (۱۳۸۱) با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/76$ و ترایی کیا و پرداختچی (۱۳۸۲) به ضریب پایایی $0/84$ دست یافتند.

روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق روایی ملاکی $0/57$ به دست آمد که در سطح $p < 0/05$ معنی دار است، که نشانگر روایی ملاکی نسبتاً قابل قبولی است. جهت تعیین روایی سازه آن از روش تحلیل عامل تأییدی بر روی گروه فرضیه آزمایشی (۳۱۳ نفر) استفاده گردید، که این تحلیل توسط نرم‌افزار AMOS-16¹ انجام گرفت.

پایایی پرسشنامه در این پژوهش از طریق آلفای کرونباخ $0/924$ و از طریق تنصیف $0/635$ به دست آمد.

پرسشنامه نوآوری و ابتکار شغلی: پرسشنامه استاندارد تهیه شده توسط مارتین پاتچن است و اولین با توسط مقیمی ۱۳۷۶ ترجمه شد. که شامل ۶ سؤال است که هر سؤال دارای گزینه‌های ۳ یا ۴ تایی است و از ۱ تا ۳ یا از ۱ تا ۴ نمره‌گذاری می‌شود. حداکثر امتیاز ۲۱ و حداقل امتیاز ۶ است. روایی صوری پرسشنامه بر روی پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی زاهدان توسط مالکی مورد تأیید است. مالکی (۱۳۸۶) پایایی پرسشنامه را از طریق بازآزمایی $0/84$ به دست آورده است. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق روایی ملاکی $0/747$ بوده است که در سطح $p < 0/05$ معنادار است که نشانگر روایی ملاکی قابل قبولی است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ $0/687$ و از طریق تنصیف $0/510$ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از الگوی معادلات ساختاری (SEM)^۲ استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۶ و AMOS ویراست ۱۸ صورت گرفت. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌ها برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: مقدار مجذور کای (χ^2)، شاخص هنجار شده مجذور کای^۳ (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش^۴ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۱ (AGFI)،

1. analyze of moment structure (AMOS)
2. structural equation modeling
3. Normed χ^2 measure

شاخص برزندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برزندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برزندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر-لویس (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA).

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیر های پژوهش حاضر در جدول نشان داده شده است.

جدول ۱. ضرایب همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش حاضر

انحراف معیار	میانگین	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۷/۵۷۳۸۵	۹۳/۶۴۸۶							فرهنگ سازمانی	۱
۷/۰۲۵۵۱	۴۰/۲۴۶۰						** ۰/۷۲۶	پیچیدگی	۲
۷/۰۲۵۵۱	۶۰/۶۴۵۴					** -۰/۶۶۰	** -۰/۷۴۵	متمرکزسازی	۳
۷/۲۱۴۵۴	۷۵/۵۶۷۸				** -۰/۴۸۲	** ۰/۵۳۲	** ۰/۶۳۸	رسمیت	۴
۴/۸۸۲۶۲	۱۹/۰۵۴۳			** ۰/۷۵۸	** -۰/۴۱۱	** ۰/۴۷۹	** ۰/۵۷۲	هوش سازمانی	۵
۷/۵۷۳۸۵	۹۳/۶۴۸۶		** ۰/۷۷۱	** ۰/۷۶۲	** -۰/۴۴۷	** ۰/۴۵۳	** ۰/۵۶۹	عملکردشغلی	۶
۲/۴۰۷۲۷	۱۵/۱۶۹۳	** -۰/۴۲۲	** -۰/۳۹۵	** -۰/۴۵۱	** ۰/۳۶۵	** -۰/۳۳۴	** -۰/۴۱۲	نوآوری شغلی	۷

کلیه ضرایب در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی دار است.

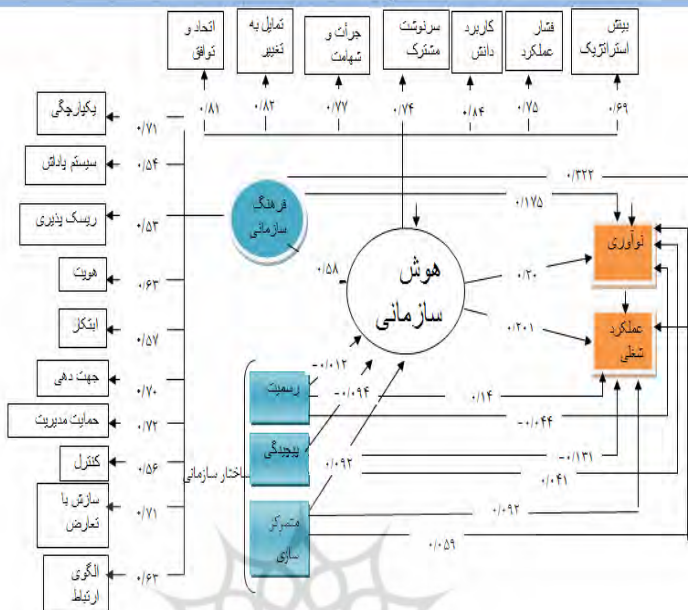
الگویابی معادلات ساختاری (SEM)

همانگونه که در نتایج تحلیل عامل تأییدی مربوط به متغیرها نشان داده شد، کلیه ماده ها بر عامل های مربوطه بار معنی داری داشتند و در نتیجه می توان چنین استدلال نمود که هر یک از نشانگرها نیز بار معنی داری بر متغیرهای مکنون دارند. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی اصلی مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی اولیه بر اساس شاخص های برازندگی معرفی شده ارزیابی شدند. جدول ۲ شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی را نشان می دهد.

جدول ۲. شاخص های برازش الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر

NFI	AGFI	RAMSE	TLI	CFI	IFI	GFI	χ^2/df	Df	χ^2	شاخص های برازش الگو
۰/۸۵۴	۰/۸۳۸	۰/۰۶۷	۰/۸۸۸	۰/۹۰۲	۰/۹۰۳	۰/۹۷۱	۲/۴۵	۲۰۲	۴۷۷/۷۵۵	الگوی

ضرایب مسیر در شکل ۲ نشان می دهد که ضریب ۳ مسیر مستقیم معنی دار نبود. به این ترتیب فرضیه های ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ مورد تأیید قرار نگرفتند. نتایج حاصل از رابطه واسطه ای با استفاده از روش بوت استراپ^۱ در جدول ۳ نشان داده شده اند. این پژوهش دارای ۸ فرضیه مبنی بر وجود روابط غیرمستقیم است. فاصله اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۳ حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله در ارتباط با ۴ مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه های ۱۹، ۱۸، ۱۵ و ۲۰ است. سطح اطمینان برای این فاصله-ها ۹۵ و تعداد نمونه گیری های مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. نتایج حاکی از عدم تأیید فرضیه های ۲۰، ۱۷، ۱۶ و ۲۱ است.



شکل ۲. الگوی پیشنهادی و ضرایب مسیر متغیرها در پژوهش حاضر

جدول ۳. نتایج بوت استراپ برای مسیرهای غیر مستقیم با توجه به میانجی‌گری هوش سازمانی

مسیر	ضریب اثر غیرمستقیم	معنی داری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
فرهنگ سازمانی → هوش سازمانی → نوآوری	۰/۱۷۵	۰/۰۰۱	۰/۰۶۰	۰/۰۸۹	۰/۲۹۳
رسمیت → هوش سازمانی → نوآوری	-۰/۰۰۱	۰/۸۶۸	۰/۰۰۶	-۰/۰۱۰	۰/۰۱۰
پیچیدگی → هوش سازمانی → نوآوری	-۰/۰۰۶	-۰/۰۹۳	۰/۰۰۵	-۰/۰۱۶	۰/۰۰۰
متمركز سازی → هوش سازمانی → نوآوری	۰/۱۲	۰/۰۶۰	۰/۰۰۸	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹
فرهنگ سازمانی → هوش سازمانی → عملکرد شغلی	۰/۳۳۲	۰/۰۰۴۶	۰/۱۲۶	۰/۱۱۱	۰/۵۲۶
رسمیت → هوش سازمانی → عملکرد شغلی	-۰/۰۰۱	۰/۸۴۱	۰/۰۱۱	-۰/۰۱۸	۰/۰۱۸
پیچیدگی → هوش سازمانی → عملکرد شغلی	-۰/۰۱۲	۰/۰۹۳	۰/۰۱۰	-۰/۰۳۳	۰/۰۰۰
متمركز سازی → هوش سازمانی → عملکرد شغلی	۰/۰۲۲	۰/۰۷۱	۰/۰۱۸	۰/۰۰۱	۰/۰۶۱

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه علی بین چهارمتغیر (فرهنگ سازمانی، رسمیت، پیچیدگی، متمركز سازی) با دومتغیر (نوآوری و عملکرد شغلی) با توجه به میانجی‌گری هوش

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

سازمانی انجام گرفت. در این فصل ابتدا به بحث و بررسی پیرامون نتایج به دست آمده در این پژوهش پرداخته می شود. سپس به توضیح و تشریح محدودیت های این پژوهش پرداخته می شود و در پایان نیز پیشنهادهای نظری و کاربردی در رابطه با موضوع پژوهش ارائه می گردد. نتایج پژوهش حاضر، رابطه مثبت بین فرهنگ سازمانی و نوآوری را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های هنسن و اشنایدر (۱۹۹۷)، مون فرد و سیمون تن (۱۹۹۷)، ری (۱۹۹۹)، چانگ مینگ لائو (۲۰۰۴)، مک لان (۲۰۰۶)، مارتین (۲۰۰۹)، حسینی (۱۳۸۲) و رضایی (۱۳۸۷) است.

آمابیل^۱، (۱۹۹۸) می گوید تنها زمانی نوآوری در سازمان بالا می رود که کل سازمان از آن حمایت کند. محیط و فرهنگ سازمانی نقش مهمی در خلاقیت و نوآوری افراد شاغل در آن را ایفا می کند (آمابیل، ۱۹۹۸؛ ترجمه ی قاسم زاده و عظیمی، ۱۳۸۱). از نظر ادگار شاین، ۱۹۹۶ مهمترین عامل برای ایجاد خلاقیت و نوآوری و پیاده کردن یک برنامه بهسازی، توجه به فرهنگ سازمانی است. به عبارت دیگر، بازشکافی و بازشناسی فرهنگ سازمان و استفاده از نقاط قوت آن رمز بهبود نوآوری سازمانی است (شاین، ۱۹۹۶؛ ترجمه ی محبوب، ۱۳۸۳). دشپاند^۲ ۱۹۹۳، اعتقاد دارد که بدون یک فرهنگ قوی و مشترک، واضح است که گرایش نوآورانه یک شرکت به سختی می تواند رقابتی بوده و سبب توسعه ی نوآوری شود. توشمن و اریلی^۳، اعتقاد دارند که فرهنگ سازمانی به عنوان قلب نوآوری سازمانی می باشد. فرهنگ سازمانی بر حوزه ای که راه های خلاق، تشویق و حمایت نیاز دارد اثر می گذارد. یک فرهنگ حمایت کننده از خلاقیت، طرق نوآور ارائه مشکلات و یافتن راه حل ها را نیز ارائه می کند (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۸).

نتایج پژوهش حاضر، رابطه منفی بین رسمیت و نوآوری را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های دامن پور (۱۹۹۱)، ولف (۱۹۹۵)، بنیس (۱۹۹۸) و لی یوح چن (۲۰۰۴) می باشد.

ولف^۴ ۱۹۹۵، اظهار داشت که متغیرهای شخصی و سازمانی مانند فناوری، ساختار، راهبرد، فرهنگ و هم چنین متغیرهای محیطی بر نوآوری و خلاقیت سازمان تأثیر می گذارند. که از این سه دسته، متغیرهای سازمانی بیشترین نقش را دارند و در نهایت ساختار سازمانی را به عنوان

-
1. Amabile T.M
 1. Deshpande
 2. Tushman and Oreilly
 3. Wolf
 4. Bennis
 5. Levesque

اصلی ترین عامل تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری سازمان ها برشمردند. بنیس^۱ ۱۹۹۸ بر این باور است که وضعیت حاکم بر دنیای معاصر با خواسته ها و ارزش های سازمان به عنوان سیستم عقلایی در تعارض است. برای مثال بوروکراسی با تکیه به قوانین و مقررات مشخص و معینی که اعمال می کند، قادر نیست خود را با تغییر و تحولات سریع محیطی منطبق می کند. یا در حالی که فعالیت های امروزی نیازمند افرادی با تخصص های متعدد و متنوعی می باشد، اما این تنوع با قوانین و مقررات زیاد و دست و پا گیر ناسازگاری دارد.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه منفی بین پیچیدگی و نوآوری را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های وست (۱۹۸۰)، کاندو (۱۹۹۶)، هنسن (۲۰۰۳) و امیدو (۱۳۸۵) است. لیوسکیو^۲ ۱۹۹۶، معتقد بود سازمان هایی که توان برخورداری از نیروهای با سطح تحصیلات بالا را ندارند، ممکن است نسبت به تغییرات محیطی به دلیل کمبود تحصیلات آکادمیک مقاومت نشان داده یا به صورت جریان عادی و رایج نسبت به آن واکنش نشان دهند. کاندو^۳ ۱۹۹۶، طی تحقیقی اظهار داشت، هرچه پیچیدگی عمودی در سازمان بیشتر باشد به همان نسبت از توان نوآوری افراد کاسته می شود. به طوری که برای ایجاد تعادل و تناسب بین سلسله مراتب سازمانی و توان نوآوری، مدیران سازمان ها باید از انعطاف بیشتری در اجرای امور مربوط به دوایر خلاق سازمانی برخوردار باشند.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه منفی بین متمرکز سازی و نوآوری را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های باسدور (۱۹۹۷)، کاندو (۱۹۹۶)، لیندوز (۲۰۰۳) و امیدو (۱۳۸۵) است. کاندو (۱۹۹۶)، لیندوز^۴ و همکارانش (۲۰۰۳) طی تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین سطح تمرکز و نوآوری ارتباط معناداری وجود دارد، به طوری که سطوح بالای تمرکز موجب بروز دیدگاههای معترضان و اخلاکگر شده مانع توسعه و ساخت ایده های جدید می شود. آمابیل (۱۹۹۸) بحث می کند که تمرکز در تصمیم گیری و تبعیت از قوانین و مقررات موجب کاهش انگیزش درونی شده و از این طریق باعث کاهش نوآوری و توانایی در مواجهه با مشکلات می شود (به نقل از حسینیان، ذرنقی، ۱۳۷۹). شالی و گیلسون^۵ (۲۰۰۴)، هم متذکر می شوند متغیرهایی نظیر رسمی سازی و تمرکزگرایی که خصوصیات ساختارهای مکانیکی می باشند، ارتباط منفی با خلاقیت و نوآوری دارند.

1. Levesque
2. Kando
3. Leenders
4. Sholly&Gillson

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

نتایج پژوهش حاضر، رابطه مثبت بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های جان فارلی^۱(۲۰۰۳)، لی یوچن^۲(۲۰۰۴)، زنونفون^۳(۲۰۰۷) و میکائیل نور^۴(۲۰۱۰) است.

به عنوان یک موضوع کلی، فرهنگ های سازمانی نسبتاً باز با محوریت بیرونی با عملکرد بهتر در ارتباط اند. در حالی که فرهنگ های سازمانی نسبتاً بسته با محوریت درونی با عملکرد ضعیف تر در ارتباط است (جان یو فارلی^۱، ۲۰۰۴).

نتایج پژوهش حاضر، رابطه منفی بین رسمیت و عملکرد شغلی را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های مینتزبرگ^۱(۱۹۸۱) و سینگیانگ^۲(۲۰۰۶) است.

مینتزبرگ^۱ ۱۹۸۱، معتقد است که نگرش به کارکنان به عنوان ابزارهای مکانیکی و ماشینی هایی که دارای دست و پا ولی بی مغزند، باعث افزایش کمیت و حجم تولید شده ولی با فکر و ذهن کارکنان سرو کاری ندارد و آن ها را از سعی و تلاش و فعالیت می اندازد.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه منفی بین پیچیدگی و عملکرد شغلی را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های فرد و گیول^۳(۱۹۹۵) و سینگیانگ^۲(۲۰۰۶) است.

فلین^۴ ۱۹۹۴، بیان می دارد، کارهای تیمی و گروهی درگیری کارمندان در سازمان را افزایش می دهد، و مانع های بین بخش های مختلف برای همکاری را از بین می برد. سازمانهایی که روابط مشارکتی و تیم های عملکردی دارند دارای هزینه های پایین تر و تولیدات بیشتری هستند. هر چه پیچیدگی افقی کاهش یافته و کارکنان با هم همکاری کنند میزان عملکرد نیز افزایش می یابد. فرد و گیول^۴ ۱۹۹۵، بر این عقیده بودند که ساختار سلسله مراتبی و پیچیدگی عمودی در سازمان ها بر رفتار کارکنان اثر نامناسب می گذارد و به عبارت دیگر ساختارهای مکانیکی و انعطاف ناپذیر سد راه عملکرد مناسب از سوی کارکنان است.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه مثبت بین متمرکز سازی و عملکرد شغلی را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های سینگیانگ^۲(۲۰۰۶) و فرج پور^۱(۱۳۸۹) است.

عدم متمرکز سازی منجر به اختیاردهی و آزادی خلاق می شود و این باعث ایجاد اعتماد و اعتماد منجر به افزایش ظرفیت های فردی می شود. و کارمندان برانگیخته تر شده و از آنجایی که عدم متمرکز سازی به آن ها امکان ابراز عقیده در تصمیم گیری ها و هم داشتن مسئولیت

-
1. Jhon Farlly
 2. Mintzberg
 3. Flynn
 4. Ford & Giol

روی بازده ها را می دهد. اختیاری در نهایت منجر به عملکرد بهتر و بالاتر می شود (آندرسون^۱، ۱۹۹۴).

نتایج پژوهش حاضر، رابطه مثبت بین فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های هنسن (۲۰۰۳)، استالینسکی (۲۰۰۴)، مارک (۲۰۰۹)، ابزری و ستاری (۱۳۸۵) و خدادادی (۱۳۸۶) است.

لابیوویتس^۲ ۱۹۹۹، بیان می کند برای اینکه هوش سازمانی افزایش یابد، سازمان باید قادر باشد که یاد بگیرد و خود را با شرایط جدید انطباق دهد. اما فقط با داشتن توانایی یادگیری و قابلیت انطباق نمی توان رشد هوش سازمانی را تضمین کرد، عوامل دیگری مانند برنامه ریزی استراتژیک یا مدیریت کردن میان کارکنان، فرهنگ مشارکتی و موارد دیگر از اجزای اساسی و ضروری برای یادگیری سازمانی و هوش سازمانی است. کالکان^۳ ۲۰۰۵، بیان می کند هوش سازمانی را می بایست به عنوان یک پیامد گروهی از سمبل های اجتماعی، فرهنگ سازمانی و تعاملی که اعضاء با هم دارند، مدنظر قرار داد. با توجه به آنچه پیرامون مفهوم هوش سازمانی ذکر شده است می توان اینگونه بیان داشت که افراد در درون سازمان های هوشمند با داشتن این توانایی، قابلیت انطباق بیشتری را با شرایط سازمانی خواهند داشت و فرهنگ سازمانی قوی تری را تجربه خواهند کرد و در نهایت رفتار تطبیقی ایجاد شده در میان کارکنان موجب ایجاد یک چرخه ی جدید هوش سازمانی خواهد شد.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه منفی بین رسمیت، پیچیدگی و متمرکز سازی با هوش سازمانی را تأیید نمی کند. بنابراین فرضیه ۱۰، ۱۱ و ۱۲ رد می شوند. این یافته ها همسو با نتایج پژوهش پیتر گاتچاک (۱۹۹۳)، است.

پیتر گاتچاک^۴ ۱۹۹۳، بیان می کند: در یک سازمان هوشمند، طراحی سازمان و ساختارهای آن، نظام ها، روشها، فرآیندها، خطی مشی ها، قوانین و مقررات و پاداش به گونه ای است که از تداخل فعالیتها و دوباره کاری ها می کاهد و با تفویض اختیار سرعت تصمیم گیری و پاسخگویی افراد و گروهها را افزایش می دهد. در یک سازمان هوشمند هر کس وظایف کاری خود را به درستی انجام می دهد، چرا که به معتر بودن هدف هایشان باور و اعتقاد دارند، و به صورت منطقی بین انتظارات فردی و سازمانی تعادل ایجاد شده است. در نتیجه استاندارد سازی وظایف،

1. Anderson
2. Libowitz
3. Kalkan
4. Petter Gottschalk

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

باعث می شود افراد از نوعی سردرگمی خارج شده و بتوانند از توانایی های ذهنی خود بیشتر استفاده کنند.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه منفی بین پیچیدگی و هوش سازمانی را تأیید نمود، پتر پیشنهاد کرد که سازمان هوشمند براساس یادگیری، تجربه و دانش نسبت به تولیدات و خدمات تعریف می شود. چنین سازمانی مدیران را برای شناخت سریع تر روش های جدید، برای استفاده از اطلاعات درباره تولید و فرآیندها کمک می کند. بنابراین افزایش پیچیدگی در سازمان مانع شناخت سریع امور مورد نیاز در سازمان می شود. او بیان می کند که سازمان برای تأمین درخواست ها به طور سریع و حداقل هزینه باید بتواند یادگیری ها و دانش و تجربیات را به کار برد. که سازمان های پیچیده نمی توانند اطلاعات را در جهت جریان به سوی هر کسی که مدیران نیاز دارند کنترل کنند. بنابر این ظرفیت های پردازش اطلاعات باید انعطاف پذیر باشد و امکان بسیار برای اتصال به سیستم های دیگر درون سازمان وجود داشته باشد بنابر این در سازمان های با پیچیدگی عمودی بالا و ساختار سلسله مراتبی میزان هوش سازمانی کاهش می یابد.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه مثبت بین هوش سازمانی و عملکرد شغلی را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های ماتسون (۱۹۹۹)، ارستین (۲۰۰۷)، پتر گاتچاک (۲۰۰۸)، انگل رستو (۲۰۰۹)، جانگ (۲۰۰۹)، است.

ماتسودا ۱۹۹۲، هلال ۱۹۹۷، وریارد ۲۰۰۴ و سیمیک ۲۰۰۵، عملکرد سازمانی را یکی از عناصر هوش سازمانی عنوان کرده اند. تحقیقات اسلاسکی و کاترایت^۱ ۲۰۰۲، به خوبی نشان داد که هوش سازمانی عملکرد را در حوزه های مختلف مدیریتی و کار گروهی افزایش می دهد. ضمن اینکه توانمندی های هوش سازمانی می تواند سلامت روانی- جسمی را به همراه میزان پیشرفت شغلی در افراد تعیین کند.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه مثبت بین هوش سازمانی و نوآوری را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های گلین (۱۹۹۶)، هنسن (۲۰۰۳)، دانیال فاراس لویز (۲۰۰۹) است. مک گیل چریس^۲ ۲۰۰۴، اظهار کرد کارکنانی که از هوش سازمانی بالاتری برخوردارند، می توانند نوآوری و خودشکوفایی را در شغل خویش افزایش دهند. داشتن نوآوری در افراد دارای هوش سازمانی جهت بهبود فعالیت ها و رسیدن سازمان به رسالت هایش است. به نظر می رسد هوش سازمانی از طریق کمک به فرد برای سازگاری بیشتر و تشخیص درست نیازهای سازمان و

1. Slaski & Cartwright

2. Mac Gilchrist

خواسته های فرهنگ سازمانی خلاقیت بیشتری برای بهبود فعالیت ها و دستیابی سازمان به رسالت هایش و شناخت شرایط موجود در سازمان می تواند عاملی جهت افزایش نوآوری باشد. زیرا به طور ذاتی هوش سازمانی فرد را به سوی رفتارهایی سوق می دهد. تا از این طریق با افزایش حساسیت فرد به نیازهای سازمان و افراد دیگر سازمان بتواند مسیر رشد و خودشکوفایی وی را هموارتر نموده و سازمان و سایر اعضا آن را نیز برای رسیدن به اهدافشان یاری رساند. هوش سازمانی به فرد کمک می کند بفهمد رشد و نوآوری انسان ها از طریق کمک به دیگران در جهت رشد بیشتر حاصل می شود.

نتایج پژوهش حاضر، رابطه مثبت غیر مستقیم بین فرهنگ سازمانی و نوآوری از طریق هوش سازمانی را تأیید نمود. این یافته همسو با نتایج پژوهش های گلین (۱۹۹۶)، سیمیک (۲۰۰۵) است.

گلین (۱۹۹۶)، در مدل نوآوری سازمانی خود بیان می دارد فرهنگ نوآورانه به عنوان یک پیوند مهم بین هوش سازمانی و بازده های نوآورانه می باشد. سیمیک (۲۰۰۵)، بیان می دارد به نظر می رسد هوش سازمانی از طریق کمک به فرد برای سازگاری بیشتر و تشخیص درست نیازهای سازمان و خواسته های فرهنگ سازمانی برای بهبود فعالیت ها و دستیابی سازمان به رسالت هایش و شناخت شرایط موجود در سازمان می تواند عاملی در جهت افزایش نوآوری باشد زیرا هوش سازمانی فرد را به سوی رفتارهایی سوق می دهد تا از این طریق با افزایش حساسیت فرد به نیازهای سازمان و افراد دیگر سازمان بتواند مسیر رشد و خودشکوفایی وی را هموارتر نموده و سازمان و سایر اعضای آن را نیز برای رسیدن به اهدافشان یاری رساند. هوش سازمانی به فرد کمک می کند بفهمد رشد و خودشکوفایی انسان ها از طریق کمک به دیگران جهت رشد بیشتر حاصل می گردد.

نتایج پژوهش حاضر رابطه منفی غیر مستقیم بین رسمیت و پیچیدگی را با نوآوری از طریق هوش سازمانی را تأیید نمود. ولی رابطه منفی متمرکزسازی با نوآوری از طریق هوش سازمانی تأیید شد. این یافته ها همسو با نتایج پژوهش های رابینز (۱۹۹۰)، وست (۱۹۹۸)، هلال (۱۹۹۷) است.

یکی از عوامل ایجاد کننده نوآوری که در پیاده سازی هوش سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت، عدم رسمیت و انعطاف در وظایف بود. شاید یکی از مهمترین عواملی که باعث ایجاد این نظر شد وجود بروکراسی حاکم بر اینگونه شرکت های بزرگ است. زیرا شرکت ها با بزرگ شدن خود تمایل به ویژگی های ماشینی پیدا می کنند، پس برای افزایش انعطاف پذیری نیازمند واحد های ارگانیکی و کارآفرین درون سازمانی در کنار ساختار های ماشینی خود هستند (رابینز، ۱۹۹۰). طبق نتایج پژوهش حاضر رابطه بین رسمیت و هوش سازمانی تأیید نشد، علاوه بر این موضوع

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

نوآوری در سازمان های بزرگ یک معمای پیچیده است، و این در تبیین عدم تأیید رابطه غیر مستقیم رسمیت با نوآوری می تواند پاسخگو باشد. وست^۱ (۱۹۹۸)، بیان می دارد علاوه بر میزان ارتباطات که بستگی به میزان پیچیدگی سازمان دارد، نوع کانال ارتباطی نیز در فرایند نوآوری تأثیر دارد. وی در مورد کانال ارتباطی معتقد است که اگر افراد درون گروه ها نتوانند در قالب یک روش غنی و صادقانه به برقراری ارتباط با یکدیگر و مشارکت در اطلاعات بپردازند. گروه نمی تواند فرصت های لازم را برای ایجاد روش های خلاق جهت انجام کارها فراهم نماید. از طرف دیگر اگر اعضای گروه به طور ساده همدیگر را غرق در پیام های الکترونیکی و یادداشت های نوشتاری نمایند، باز ارتباط و تسهیم اطلاعات به نحو مناسبی انجام نمی شود. زیرا پرباری یا غنی بودن اطلاعات عمدتاً به رسانه ای که آن را منتقل می کند بستگی دارد. بنابراین ارتباطات در حد بالا و یا ارتباطات در حد پایین نمی تواند در یک سازمان مؤثر باشد و یک سازمان نیازمند ارتباطات در حد متوسط می باشد تا بتواند بهترین انتقال اطلاعات را داشته باشد. این خود در میزان هوش سازمانی کارکنان تأثیر متفاوت دارد بنابراین رابطه بین پیچیدگی بانوآوری از طریق هوش سازمانی قابل پیش بینی نمی باشد.

نتایج پژوهش حاضر رابطه مثبت بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی را از طریق هوش سازمانی تأیید می کند. این یافته همسو با نتایج پژوهش های کالکان (۲۰۰۵)، وست (۲۰۰۲) است.

با توجه به آنچه پیرامون مفهوم هوش سازمانی ذکر شده است، می توان اینگونه بیان داشت که افراد در درون سازمان های هوشمند با داشتن این توانایی قابلیت تطابق بیشتری را با فرهنگ سازمانی خواهند داشت و در نهایت رفتار تطبیقی ایجاد شده موجب ایجاد یک چرخه جدید هوش سازمانی خواهد شد که در جهت افزایش عملکرد کارکنان مؤثر خواهد بود (کالکان، ۲۰۰۵). فرهنگ سازمانی باید با ارزش های فرهنگی مربوط به رشد و یا پیشرفت و بهبود عملکرد هماهنگ باشد تا بتواند به عنوان تسهیل کننده ی خوب برای هوش سازمانی در کارکنان مدنظر قرار گیرد (وست، ۲۰۰۲).

یافته های پژوهش حاضر رابطه منفی بین رسمیت و پیچیدگی با عملکرد شغلی را از طریق هوش سازمانی را تأیید نمی کند. ولی رابطه منفی بین متمرکز سازی و عملکرد شغلی از طریق هوش سازمانی را تأیید می کند. ای یافته ها همسو با نتایج پژوهش های پیتز گاتچاک (۱۹۹۳)، بوین تون (۱۹۹۳) است.

بوین تون^۱ (۱۹۹۳)، بیان می‌دارد در یک سازمان هوشمند هر کس وظایف کار ی خود را به درستی انجام می‌دهد چرا که به معتربر بودن هدف هایشان باور و اعتقاد دارند و به صورت منطقی بین انتظارات فردی و سازمانی تعادل ایجاد می‌کنند. بنابراین در این سازمان ها رسمیت نمی‌تواند عنصر مهمی برای تأثیرگذاری بر روند عملکرد کارکنان باشد. علاوه بر این شرکت نیاز دارد با به کار بردن یادگیری، دانش و تجربه به طور متفاوت به و انجام خیلی سریع کارها با حداقل هزینه پردازند. شرکت های ساده نمی‌توانند اطلاعات را در جهت جریان به سوی کسی که مدیران نیاز دارند هدایت کنند. بنابراین مزیتی بر سازمان های پیچیده در این مورد ندارند. ظرفیت های پردازش اطلاعات هستند که در صورتی که انعطاف پذیر و باز باشند امکان اتصال به سیستم های دیگ درون سازمان و یا حتی خارج از سازمان را تسهیل می‌کنند. ساختار سازمانی به عنوان پیش بینی کننده ی کاربرد هوش در سازمان ممکن است در دو واژه از ساختار مفهوم سازی شود، ساختار بروکراتیک و ساختار دانشی. تمرکز سازمان دانشی روی انعطاف پذیری است و تمرکز بوروکراسی روی ثبات سازمانی و سلسله مراتب است. در سازمان دانشی از ظرفیت کارکنان برای بهبود تصمیم گیری مدیران استفاده می‌شود، در حالی که در سازمان بروکراتیک تصمیمات به وسیله مدیر ارشد و بدون هیچ سؤالی از کارکنان صورت می‌گیرد که این می‌تواند در میزان عملکرد کارکنان تأثیر سوء داشته باشد (پیتر گاتچاک، ۱۹۹۳).

منابع

ابزری، مهدی؛ ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۶). "رابطه هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در شرکت مبارکه فولاد اصفهان". مجموعه مقالات کنفرانس بین المللی مدیریت دانش.

ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۵). "بررسی رابطه هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

کردنائیچ، اسداله؛ مقیمی، سید محمد؛ قناتی، سوسن؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران". نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، پاییز و زمستان ۸۸، از صفحه ۱۱۹ تا ۱۳۴.

مختاری، مرضیه (۱۳۸۶). "بررسی رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی در اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان". پایان نامه دکترای مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی

اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: ...

نظری، سیف اله (۱۳۸۲). "بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران متوسطه شهکرد". پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

ترابی کیا، هاید؛ پرداختچی، حسن (۱۳۸۰). "پژوهش در خصوص ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران". فصلنامه علمی - پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، سال یازدهم، شماره ۳۹، پاییز ۸۰.
آمابیل ترزا (۱۹۹۸). "خلاقیت را چگونه از بین ببریم". ترجمه حسین حسینیان ذرنقی، مجله تدبیر، شماره ۱۰۳.

امیدی، علیرضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ خبیری، محمد؛ صفری، سمانه (۱۳۸۶). "ارتباط بین ساختار سازمانی و نوآوری مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی". نشریه حرکت، شماره ۳۳، پاییز ۱۳۸۶.
دفت، ریچارد ال (۱۹۹۷). "مبانی تئوری سازمان و طراحی ساختار" ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان (۱۳۷۴). جلد اول، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش های فرهنگی.
رابینز، استیفن (۱۹۸۸). "مدیریت رفتار سازمانی". ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۹)، چاپ اول، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

مالکی، نسرين (۱۳۸۶). "بررسی میزان نوآوری شغلی در بیمارستان تأمین اجتماعی زاهدان". پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران.
ارشدی، نسرين (۱۳۸۶). "طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز". پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

امیدی، علیرضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ خبیری، محمد؛ صفری، سمانه (۱۳۸۶). "ارتباط بین ساختار سازمانی و نوآوری مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی". نشریه حرکت، شماره ۳۳، پاییز ۱۳۸۶.
خدادادی، محمد رسول (۱۳۸۶). "رابطه هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

خوشکام، لیلا (۱۳۸۶). "بررسی میزان رابطه آموزشهای IT با متغیرهای تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، دل بستگی شغلی، میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی با کنترل متغیرهای سن، سابقه کاری، تحصیلات، پست سازمانی و جنسیت در سازمان آب و برق خوزستان". پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی

طوسی، محمدعلی (۱۳۸۱). "فرهنگ سازمانی". چاپ سوم، تهران: انتشارات مرکز آموزش دولتی.

Albrecht, karl. (2003). "The power of minds at work: organizational intelligence in action". Amacom, Vol:4, No: 2, pp:83-135.

Angel Resto. (2009). "Organizational intelligence: Attitude and habits of Hispanic enterpreneurs in the process of decision making and business performance".

- Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy
- Arad, S., Hanson, M. A. & Schneider, R. J.(1997). "A frame work for the study of relationships between organizational characteristics and organizational innovation". *Journal of Creative behavior*.V (31), PP(42-58).
- Ercetin, S. Sule., Payram, Cetin., Nihan, Dotas. (2007). Multi- Dimensional Organizational Intelligence. *World Applied Sciences Journal*, 2(3),151-157.
- Farias Lopes. Daniel. (2009). Proposta de instrument to para analise de inteligencia organizacional. Mestrada of phd. Universida de catolica de brasilia.
- Flynn, B. B., Schroeder, R. G., Sakakibara, S.,(1994)."A framework for quality management research and associated measurement instrument". *Journal of operation management*. 11(4), 339-366.
- Gary, A. Kreps., Russell, R. Pynes. (1973). *OI: Its Conceptual and Empirical Utility*. Retrieved from sit of: University of Delaware Disaster Research Center.
- Gottschalk, Petter. (2008). Organizational structure as predictor of intelligence strategy implementation in policing. *International Journal of Law, Crime and Justice*, vol 36(3), pp: 184-195.
- Glynn, Mary Ann. (1996). Innovation Genius: A Framework for Relating Individual and Organizational Intelligence to Innovation. *Academy of Management Review*, vol. 21, pp.108-111.
- Halal, E. W. (1997). *OI: What Is It and How Can Managers Use It*. Retrieved from: www.Strategy-business.com
- Jung, Younghan. (2009). *An Approach to Organizational Intelligence within the Construction Process*. Published by: Virgiana tech.
- Matheson, D. & Matheson, J(1998)."The smart organization: creating value through strategy. CRC Boston: Harvard business school press.
- Schwaninger, M. (2001). "Intelligent organizations: at integrative framework". Jhon wiley and sons, Itd.
- Simic, Ivan. (2005). "organizational learning as a component of organizational intelligence ". Information and marketing aspects of the economically. University of national and world Economy. Reterived 2007from: <http://unwe.acad.bg/>.
- Falleta, Salvatore. (2009). *Organizational Diagnostistic Models*. Retrived from: www.Allbusiness.com
- Hansen, David. (2003). *Levraging Organizational IQ to Improve Management Processes*. Published by:SRI Consulting Business intelligence.
- John U. Farley, Rohit Peshpande.(2004)."Organizatinal culture, market orientation, innovativeness, and firm performance and international research odyssey". *Journal of Research in marketing*. V(21), PP(3-22).
- Kalkan, V.(2005)." Orgustel orenem calisma lawinds yeru acilimler: orgustel zeka va bilgivretimi". *Iibf. Ogu. Edu. Tr/ kongrel bildriler/ 1-7*.
- Lefter, Viorel., Prejmerean , Michaela., Vasilach, Simona. (2007). The Dimentios of OI in Romanion Companies. *Theoretical and Applied Economics*,23(17),32-57.
- Li, Yueh chen.(2004)."Examining the effect of organizational culture and leadership behaviors on organizational commitment, job performance at small and

- middlesized firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge. V(5), pp(432-438).
- Lunenburg, F & Ornsten, A.(1991)."Education an administration: Concept and practices wadsworth". Publishing company Belmont California
- Mark, A. Schafer (2009). *Organizational IQ: Characteris Common to Smart Organization and Applicability to the U.S. military*. MBA Professional Report.
- Matsuda, T. (1992). *Organizational Intelligence: Its Significance as A Process and as A Product*. Proceeding of The International Conference on Economics/Management and Information Technology.
- Michael, Naor; Kevin Linderman, Roger Schroeder.(2010)."The globalization of operations in Easter and Western countries unpacking the relationship between national and organizatiuonal culture and its impact on manufacturing perform". *Journal of Operations management*.V(28), PP(194-205).
- Munford, M. D., Simonton, D. K. (1997)."Creativity in the work place: people, problems & structure. *Journal of Creative behavior*. V(8), PP(1-7).
- Petter F. Drucker(1999)."management: tasks responsibilities, practices. Published in New York.
- Salvatore V, Falletta.(2008)." Organizational intelligence surveys". *Journal of T+ D alexandria*. V(62), PP(7-52
- Xenophon. A. Kofteros.(2007)."An Empirical assesment of a nomological network of organizational design constructs: From culture to structure to pull production too performance". *Journal of production economics*. V(106), PP(468-492
- Davila, T., Shelton, R., & Epstein, M. J. (2006). *Making Innovation Work:How to Manage It, Measure It, and Profit from It*. Upper Saddle River
- Damanpour, F,(1991)."organizational innovation: a meta analysis of effects of determinants and moderators". *Academy of management journal*, 34(3): 55-90.
- Kondo, T.(1996)."Determining relationship between work standardization and employee s creative ability". *Journal of training for quality*. Vol:4, pp:35-39.
- Levesque, L.(1996)." Factors influencing creativity in top executive unpublished". Phd disseratation, university of mass a chusetts, Amberst
- Li, Yueh chen.(2004)."Examining the effect of organizational culture and leadership behaviors on organizational commitment, job performance at small and middlesized firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge. V(5), pp(432-438).
- Marsh, Robert M. & Mannari, Hiroshi (1981), "Technology and Size as Determinant of the organizational structure", *Administration Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1, pp. 33-57.
- Mintzberg, Henry; Hyden ,Vander Ludo (1998), "Organic graphs: Drawing How Companies Really work", *Harvard Business Review*, September– October, pp. 87-94.
- Schumpeter, J. (1934). *The Theory of Economic Development*.Cambridge,MA: Harvard University Press
- Shally, Christina & Gillson lucy(2004)."What leeders need to know: A review of social and contextual factors and hinder creativity". Dupree college of management. Georgia institute of technology: 8-17

- West, M. A.(1980)."Sparkling fountains or stagnant ponds: an integrative model of creativity and innovation implementation in work groups". Journal of Applied psychology. 51(9), 355-387.
- Williams, S., (2002). Increasing employee's creativity by training their managers. Journal of Industrial and Commercial Training, Vol.33, pp. 63-68.
- Wolf, A., (1995). *Factors Affecting the Organization Innovation and Creativity*, European Journal of Management Science. Vol. 24, pp. 382-404.
- Chug - Ming Lau, Hang – Yue Ngo.(2004)."The HR system, organizational culture, and product innovation". International Business Review. V(3). PP(683 – 703).
- Halal William, E & Kull Michael,D(1998)." Measuring organizational intelligence". Reterived December, 18, 2007 from: <http://www.Bab.com>
- Liebowitz, Jay(1999)."Building organizational intelligence knowledge management primier". CRC press. Boca paton London: New York Washington. D. C.
- Macgil christ, B.K. Muers(2004). "The intelligent school". London: poul champan publshing. Journal of Applied psychology, 86(2): 326-336
- Ray, Authony(1999)."organizational culture & creativity and innovative leader". V(80), No(1), PP(78-93).
- Schien, E. H.(1990). "organizational culture". Journal of American psychologist. Vol:45, No:2, 109-119.
- Von Hippel, E. (2005). Democratizing innovation. MIT press, ISBN0-262-22074-7,105. Willmott, Hugh (1981), "The structuring of organizational structure",*Administration Science Quarterly*. Vol. 26, No. 3, pp. 470-4
- Veryard,R.(2000)."Knowledge management & Organizational intelligence". Available at: <http://users.globalnet.co.cu>.
- Veryard, Richard. (2001). Extract from chapter 2 of his book: Technologiee for Organizational Intelligence. Retrived from: www.cbdiforum.com

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی