

رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران

Relationship between the Organizational Intelligence and the Managers' Performance

Shahram Gholami

shahram.gholami@ymail.com

Islamic Azad University, Islamshahr Branch

Homa Ghafourian

Islamic Azad University, Islamshahr Branch

Davoud Mannavi Pour

Islamic Azad University, Garmsar Branch

شهرام غلامی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد

اسلامی، واحد اسلامشهر، اسلامشهر، ایران

هما غفوریان

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، گروه کارشناسی ارشد

مدیریت آموزشی، اسلامشهر، ایران

داود معنوی پور

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، گروه روانشناسی، گرمسار،

ایران

چکیده^۱

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهرستان گرمسار در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ انجام شد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهرستان گرمسار بود که تعداد آن‌ها ۴۰ نفر گزارش شده است. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) و فرم گزارش کار محقق ساخته مدیران گروه‌های آموزشی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون رگرسیون با استفاده از نرم افزار آماری SPSS استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد که بین هوش سازمانی کل و هر یک از مولفه‌هایش با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد، اما نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که مولفه کاربرد دانش سهم معناداری در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی دارد و قادر به پیش‌بینی عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی است.

Abstract

Aim: The research purpose is to examine the relationship between the organizational intelligence and the managers' performance of educational groups in the universities of Garmsar in the school year 200-2011. **Method:** The method of the research is applied and the data collection was descriptive correlation; the sample comprised forty managers of educational groups in Garmsar universities. The research tools include Albrecht intelligence questionnaire (2003) and a researcher-made report form of the managers performance; descriptive statistics and inferential statistics such as regression by SPSS were used to analyse the data. **Results:** No significant positive relationship was observed between the general organizational intelligence and the performance of educational groups' managers. However, the stepwise regression indicated that application of knowledge (one of the components of organizational intelligence) is a significant predictor of managers' performance especially in human resources sector.

Keywords: University, Managers, Department Manager, Organizational Management

واژه‌های کلیدی:: دانشگاه، عملکرد مدیران، مدیر

گروه، هوش سازمانی

مقدمه

انسان به عنوان اشرف مخلوقات همواره در عرصه گیتی شگفتی آفرین و خلاق بوده است و با قدرت تفکر و اندیشه‌ای که خداوند به او ارزانی داشته و با کسب علم و معرفت می‌تواند در طول حیاتش منشأ اثرات مفید برای جامعه و مردم در سازمان‌ها باشد. جامعه امروز، جامعه سازمانی است.

امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریع و گسترده‌ای در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی روبه‌رو می‌شوند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی به توانایی آنها جهت فراهم کردن اطلاعات ذی‌ربط و یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلاتی است که با آنها روبه‌رو هستند (سیمیک، ۲۰۰۵).^۲

در این شرایط، توجه نظریه‌پردازان و مدیران سازمانی، روی یک جنبه متمرکز است. روی طراحی آن چه توانایی‌های فکری یک سازمان نامیده می‌شود (سیمیک، ۲۰۰۵). آلبرشت نیز اظهار می‌دارد: پس از موج‌های اول، دوم و سوم (زراعت، صنعت و اطلاعات)، موج چهارم موج هوشیاری و مغز است (آلبرشت، ۲۰۰۳).^۳

همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی موفق و کارآ خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه‌ی هوشی بالا باشند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین‌گونه خواهد بود، به خصوص این که 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 اداره‌ی آنها نیز مشکل‌تر می‌شود.

اکثر مدیران اجرایی بر این باور هستند که دانش مهم‌ترین موهبت یا نعمت در سازمان است. آنها باور می‌کنند که آگاهی مغزی، ذهنی و هوشیاری، اصلی عمده و مهم در سازمان آنهاست، همان چیزی که موجب ایجاد رقابت در سازمان می‌شود، لذا تلاش می‌کنند تا از هوش سازمانی بهره ببرند تا به یک رقابت صحیح دست یابند (لیویتز، ۱۹۹۹).^۴

در دنیای امروز ارتقاء هوش سازمانی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان‌هاست تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات، و همین‌طور افزایش دانش و ایجاد آگاهی، برقابلیت‌های خود بیفزایند.

افزایش هوش سازمانی موجب می‌گردد سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری جمعی را به نحو چشمگیری بهبود می‌بخشد.

میزان هوش سازمانی سازمان‌ها، مانند انسان‌ها، متغیر و متفاوت است. یعنی مجموعه‌ای از عوامل درونی و بیرونی در بروز و رشد آن تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها نیز همانند انسان‌ها، درجه‌ای از هوشمندی را به نمایش می‌گذارند. برخی از سازمان‌ها بسیار کندذهن هستند. آنها حتی نمی‌توانند سیگنال‌های بسیار قوی از تغییرات محیط خود را تشخیص دهند و در پاسخ به این محرک‌ها بسیار ناتوانند. این سازمان‌ها به آرامی یاد می‌گیرند و بدون هیچ‌گونه درک و بینش اشتباهات قبلی خود را تکرار می‌کنند.

فلسفه وجود سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آن را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. بنابراین، منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها هستند. آنها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده و راه‌حل ارائه می‌کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند. بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارآیی و اثربخشی را معنا می‌دهند. با این

2. Simic

3. Albrecht

4. Liebowitz

وصف از آنجایی که منابع انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان کارمند، کارگر و یا مدیر و سرپرست در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آنها از اهمیت وافری نیز برخوردار باشد (علوی، ۱۳۷۴).

مسئولیت‌های مدیران ایجاب می‌کند که عملکرد آنان هم کارآمد و هم اثربخش باشد. دلیل عمده برای استخدام مدیران این است که، آنها اعضای سازمان را برای رسیدن به اهداف تلاش‌های جمعی، یاری رسانند. هوش سازمانی به شما کمک می‌کند تا به نقاط ضعف سازمان خود پی برده و نقاط قوت خود را مستحکم‌تر کنید. هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان، توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی و بر اساس نتایج بدست آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید. هوش سازمانی با تکیه بر هوش انسانی، منبع نامحدودی از سرمایه‌های فکری است که اگر به درستی شناسایی و مدیریت شود، توانایی انعطاف‌پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی افزایش می‌دهد. همچنین با فراهم کردن بستر مناسب، زمینه‌های لازم جهت خلق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را فراهم نموده و قدرت ایده‌پردازی، خلاقیت و نوآوری را ارتقاء می‌بخشد.

دانشگاه نیز به عنوان یکی از نهادهای مهم تربیتی در جهت تحقق آرمان‌های خود به منظور تربیت نسل بالنده، باید به طور مستمر قابلیت‌ها و توانایی‌های ذهنی خود را ارتقاء بخشیده و با ساز و کارهای مناسب و متناسب با نیازهای افراد و جامعه امکان تحقق هدف‌ها را فراهم سازد. نظریه‌ی هوش سازمانی به دانشگاه کمک می‌کند تا توانایی فکری و ذهنی خود را به عنوان یک سازمان هوشمند ارتقاء داده و رسالت و مأموریت‌های خود را هوشمندانه محقق سازد.

دیدگاه معرفت شناختی: برخی دانشمندان هوش سازمانی را از دیدگاه معرفت شناختی بررسی کرده‌اند. دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی - اجتماعی سه مقوله‌ی هوش سازمانی‌اند و هدف کلی، این است که بدانیم، چگونه آمیزش مکاتب مختلف اندیشه می‌تواند درک جامعی از هوش سازمانی در مدیریت و ادبیات توسعه‌ی سازمانی ارائه دهد. هوش سازمانی فرآیندی اجتماعی است که نظریه‌های زیربنایی آن بر مبنای نظریه‌های هوش فردی محض بوده که تاکنون نادیده انگاشته شده‌اند. کاربرد هوش فردی به نوبه‌ی خود نتوانسته است، ماهیت اجتماعی هوش سازمانی را مشخص کند (آکگان^۵، ۲۰۰۷).

دیدگاه ماتسودا: هوش سازمانی عبارتست از مجموعه‌های پیچیده، تعاملی، انباشته شده و هماهنگ کننده از هوش انسانی و ماشینی سازمان به عنوان کل (ماتسودا، ۱۹۹۲).

دیدگاه لیوویتس: از نظر لیوویتس هوش سازمانی عبارتست از: «مجموعه تمام هوشمندی‌ها که به منظور ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرآیند نوسازی (بازبینی) و هدایت کل سیستم مورد استفاده قرار می‌گیرد (لیوویتز، ۱۹۹۹).

دیدگاه سیمیک: از نظر وی هوش سازمانی عبارتست از: توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی که تمرکز آن بر تلفیق توانایی‌های فنی و انسانی برای حل مشکلات است (سیمیک، ۲۰۰۵).

دیدگاه آلبرشت: از این دیدگاه هوش سازمانی عبارت است از ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری همه‌ی نیروی مغزی‌اش و تمرکز آن نیروی مغزی بر انجام ماموریتش. وی اعتقاد دارد عموماً سازمان‌ها بیش از آن که از رقبایشان آسیب ببینند، خودشان به خود آسیب می‌زنند. کم‌مهارتی در اجرا، جنگ‌های اداری، مبارزات سیاسی، اختلال سازماندهی و رویه‌های بی‌معنی از جمله موانع پیش روی سازمان‌ها است (آلبرشت، ۲۰۰۳). کارل آلبرشت هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که به شرح ذیل می‌باشد:



۱. بیش راهبردی: به ظرفیت ایجاد و بیان هدف اشاره می‌کند.
۲. سرنوشت مشترک: یعنی احساس داشتن یک هدف مشترک، حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف.
۳. میل به تغییر: قابلیت انعطاف‌پذیری و سازگاری بیشتر با تغییرات محیطی.
۴. روحیه: بیانگر تمایل به فعالیت فراتر از استاندارد است.
۵. همسویی و تجانس: رفع تناقضات و ارتقاء انرژی فردی متناسب با تحقق اهداف مشترک.
۶. بکارگیری دانش: توانایی خلق، انتقال، سازماندهی، سهم شدن و کاربرد دانش.
۷. فشار عملکرد: شکل‌گیری این فرهنگ که هر عضو جدید که به سازمان می‌پیوندد، حس الزام آور مشارکت نسبت به کار را احساس کند.

ابهامات گوناگونی پیرامون هوش سازمانی، عوامل مؤثر بر آن و رابطه آن با عملکرد مدیران وجود دارد، به طوری که برخی از پژوهشگران را بر آن داشته است تا تحقیقاتی را پیرامون آن صورت دهند و همیشه این سؤال توسط مدیران مطرح می‌شود که چگونه هوشمندانه‌تر عمل کنیم؟

مسئله اصلی پژوهش حاضر نیز بررسی این نکته است که آیا بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟ همانگونه که ذکر شد هوش سازمانی دارای هفت مولفه است. در نتیجه این پژوهش در صدد بررسی این مورد نیز است که آیا بین مولفه‌های هوش سازمانی و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟

با توجه به سوالات بالا می‌توان هدف کلی این پژوهش را تشخیص رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران بیان کرد. اجرای این گونه تحقیقات کاربردی می‌تواند موجبات ارتقاء دانش مدیران را فراهم کرده و بستر مناسبی را برای افزایش عملکرد آنان فراهم سازد زیرا که عملکرد هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بیش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مسئله خاص است و با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد نشانگر آگاهی و اطلاعات فرد در رابطه با عوامل مؤثر بر سازمان است، بنابراین هوش سازمانی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد فرد باشد، چرا که در هر سازمان نقش مدیر آن سازمان به عنوان یکی از عوامل مهم رهبری و هدایت سازمان غیر قابل اغماض است، لذا بررسی هوش سازمانی و ارتباط آن با عملکرد مدیران، ضروری به نظر می‌رسد.

روش

جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه مدیران گروه‌های آموزشی رشته‌های مختلف تحصیلی دانشگاه‌های آزاد، پیام نور و غیرانتفاعی شهرستان گرمسار در نیمسال دوم تحصیلی ۹۰-۸۹ به تعداد ۴۰ نفر بود و با توجه به محدود بودن جامعه آماری اجرای پژوهش بر روی کل جامعه مورد مطالعه به صورت میدانی انجام شد.

ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) که شامل ۳۶ سوال است و هوش سازمانی کل و هفت مولفه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد، همچنین فرم محقق ساخته گزارش کار عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی است که عملکرد مدیر گروه را در سه بخش جذب نیروی انسانی، فعالیت‌های آموزشی و فعالیت‌های پژوهشی می‌سنجد.

با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی هوش سازمانی برابر با ۰/۹۲ و مولفه‌های آن بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۸ و روایی ۳۶ آیتم آن که بار عاملی بزرگتر ۰/۳ را نشان می‌دادند، توسط کهنسال و همکاران (۱۳۸۹) مورد تأیید قرار گرفته است.

محتوای فرم گزارش کار نیز با نظرخواهی ۵ نفر از اساتید مورد تأیید قرار گرفت.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون رگرسیون با استفاده از نرم افزار آماری SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱: نتایج رگرسیون چند متغیره

سطح معناداری	T	ضریب استاندارد شده		مدل
		ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد شده	
		بتا	خطای استاندارد	بتا
۰/۰۰۶	۲/۹۷۷		۱۹/۷۲۰	۵۸/۶۹۷
۰/۲۹۲	۱/۰۷۲	۰/۵۲۲	۲/۱۵۵	۲/۳۱۰
۰/۴۲۹	۰/۸۰۱	۰/۳۱۹	۱/۹۹۰	۱/۵۹۵
۰/۹۸۹	۰/۰۱۴	۰/۰۰۷	۱/۸۶۰	۰/۰۲۷
۰/۲۸۱	۱/۰۹۷	۰/۳۶۷	۲/۰۴۹	۲/۲۴۸
۰/۰۵۰	۲/۰۴۱	۰/۸۷۴	۲/۲۸۷	۴/۶۶۹
۰/۶۷۳	۰/۴۲۶	۰/۱۱۴	۲/۳۴۰	۰/۹۹۸
۰/۱۳۹	-۱/۵۱۶	-۲/۱۰۲	۱/۱۹۹	-۱/۸۸۱

جدول شماره ۱ که مربوط به بررسی سؤال اصلی پژوهش (آیا بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟) است، نشان داد که بین هوش سازمانی کل و هر یک از مولفه‌هایش با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. اما مولفه کاربرد دانش سهم معناداری در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی دارد و قادر به پیش‌بینی عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی است.

یافته‌ها در خصوص سوالات فرعی:

- آیا بین چشم‌انداز راهبردی و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۲: آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین چشم‌انداز استراتژیک با عملکرد مدیران در بخش پژوهش، آموزش و پژوهش

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۴۱۹(a)	۰/۶۶۸	۱۹۹/۵۹۷	۱	۱۹۹/۵۹۷	رگرسیون
		۲۹۸/۷۵۸	۳۸	۱۱۳۵۲/۸۰۳	باقی مانده
			۳۹	۱۱۵۵۲/۴۰۰	کل
چشم‌انداز استراتژیک با عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی					
۰/۸۵۹(a)	۰/۰۳۲	۴۶۳۷/۱۷۴	۱	۴۶۳۷/۱۷۴	رگرسیون
		۱۴۴۲۲۲/۴۸۲	۳۸	۵۴۸۴۲۵۴/۳۲۶	باقی مانده
			۳۹	۵۴۸۸۸۹۱/۵۰۰	کل
چشم‌انداز استراتژیک با عملکرد مدیران در بخش آموزش					
۰/۳۵۱(a)	۰/۸۹۱	۲۳۷۸/۳۳۹	۱	۲۳۷۸/۳۳۹	رگرسیون
		۲۶۶۷/۹۸۸	۳۸	۱۰۱۳۸۳/۵۶۱	باقی مانده
			۳۹	۱۰۳۷۶۱/۹۰۰	کل
چشم‌انداز استراتژیک با عملکرد مدیران در بخش پژوهش					

طبق جدول ۲ رابطه معناداری بین چشم‌انداز استراتژیک و عملکرد مدیران در سایر بخش‌ها وجود ندارد.

- آیا بین سرنوشت مشترک و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۳: آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین سرنوشت مشترک با عملکرد مدیران در بخش پژوهش، آموزش و پژوهش

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۱۶۱(a)	۲/۰۴۲	۵۸۹/۱۴۶	۱	۵۸۹/۱۴۶	رگرسیون
		۲۸۸/۵۰۷	۳۸	۱۰۹۶۳/۲۵۴	باقی مانده
			۳۹	۱۱۵۵۲/۴۰۰	کل
سرنوشت مشترک با عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی					
۰/۳۳۳(a)	۰/۹۶۱	۱۳۵۳۷۶/۱۹۶	۱	۱۳۵۳۷۶/۱۹۶	رگرسیون
		۱۴۰۸۸۱/۹۸۲	۳۸	۵۳۵۳۵۱۵/۳۰۴	باقی مانده
			۳۹	۵۴۸۸۸۹۱/۵۰۰	کل
سرنوشت مشترک با عملکرد مدیران در بخش آموزش					
۰/۵۳۷(a)	۰/۳۸۹	۱۰۵۰/۲۳۴	۱	۱۰۵۰/۲۳۴	رگرسیون
		۲۷۰۲/۹۳۹	۳۸	۱۰۲۷۱۱/۶۶۶	باقی مانده
			۳۹	۱۰۳۷۶۱/۹۰۰	کل
سرنوشت مشترک با عملکرد مدیران در بخش پژوهش					

طبق جدول ۳ رابطه معناداری بین سرنوشت مشترک و عملکرد مدیران در سایر بخش‌ها وجود ندارد.

- آیا بین میل به تغییر و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۴: آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین میل به تغییر با عملکرد مدیران در بخش پژوهش، آموزش و پژوهش

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
میل به تغییر با عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی	رگرسیون	۱	۹۳۸/۱۳۲	۳/۳۵۹	۰/۰۷۵(a)
	باقی مانده	۳۸	۲۷۹/۳۲۳		
	کل	۳۹	۱۱۵۵۲/۴۰۰		
میل به تغییر با عملکرد مدیران در بخش آموزش	رگرسیون	۱	۴۶۷۰۳/۳۷۶	۰/۳۲۶	۰/۵۷۱(a)
	باقی مانده	۳۸	۱۴۳۲۱۵/۴۷۷		
	کل	۳۹	۵۴۴۲۱۸۸/۱۲۴		
میل به تغییر با عملکرد مدیران در بخش پژوهش	رگرسیون	۱	۲۳۳۴/۸۷۲	۰/۸۷۵	۰/۳۵۶(a)
	باقی مانده	۳۸	۲۶۶۹/۱۳۲		
	کل	۳۹	۱۰۳۷۶۱/۹۰۰		

طبق جدول ۴ رابطه معناداری بین میل به تغییر و عملکرد مدیران در سایر بخش‌ها وجود ندارد.

- آیا بین میل به دل بستن و روحیه و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۵: آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین میل به دل بستن و روحیه با عملکرد مدیران در بخش پژوهش، آموزش و پژوهش

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
میل به دل بستن و روحیه با عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی	رگرسیون	۱	۱۰۱۳/۶۳۵	۳/۶۵۵	۰/۰۶۳(a)
	باقی مانده	۳۸	۲۷۷/۳۳۶		
	کل	۳۹	۱۱۵۵۲/۴۰۰		
میل به دل بستن و روحیه با عملکرد مدیران در بخش آموزش	رگرسیون	۱	۱۳۷۸۴۳/۶۷۵	۰/۹۷۹	۰/۳۲۹(a)
	باقی مانده	۳۸	۱۴۰۸۱۷/۰۴۸		
	کل	۳۹	۵۴۴۲۱۸۸/۱۲۴		
میل به دل بستن و روحیه با عملکرد مدیران در بخش پژوهش	رگرسیون	۱	۱۱۳۱/۵۰۷	۰/۴۱۹	۰/۵۲۱(a)
	باقی مانده	۳۸	۲۷۰۰/۸۰۰		
	کل	۳۹	۱۰۳۷۶۱/۹۰۰		

طبق جدول ۵ رابطه معناداری بین میل به دل بستن و روحیه و عملکرد مدیران در سایر بخش‌ها وجود ندارد.

- آیا بین اتحاد و توافق و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۶: آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین اتحاد و توافق با عملکرد مدیران در بخش پژوهش، آموزش و پژوهش

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	سطح معناداری
اتحاد و توافق با عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی	رگرسیون	۱	۱۰۶/۴۴۳	۰/۳۵۳	۰/۵۵۶(a)
	باقی مانده	۳۸	۳۰۱/۲۰۹		
	کل	۳۹	۱۱۵۵۲/۴۰۰		
اتحاد و توافق با عملکرد مدیران در بخش آموزش	رگرسیون	۱	۵۷۳۸/۳۷۹	۰/۰۴۰	۰/۸۴۳(a)
	باقی مانده	۳۸	۱۴۴۲۹۳/۵۰۳		
	کل	۳۹	۵۴۸۸۹۱/۵۰۰		
اتحاد و توافق با عملکرد مدیران در بخش پژوهش	رگرسیون	۱	۵۶۲/۷۰۴	۰/۲۰۷	۰/۶۵۲(a)
	باقی مانده	۳۸	۲۷۱۵/۷۶۸		
	کل	۳۹	۱۰۳۷۶۱/۹۰۰		

طبق جدول ۶ رابطه معناداری بین اتحاد و توافق و عملکرد مدیران در سایر بخش‌ها وجود ندارد.

- آیا بین کاربرد دانش و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۷: آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین کاربرد دانش با عملکرد مدیران در بخش پژوهش، آموزش و پژوهش

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	سطح معناداری
کاربرد دانش با عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی	رگرسیون	۱	۱۲۴/۲۳۱	۰/۴۱۳	۰/۵۲۴(a)
	باقی مانده	۳۸	۳۰۰/۷۴۱		
	کل	۳۹	۱۱۵۵۲/۴۰۰		
کاربرد دانش با عملکرد مدیران در بخش آموزش	رگرسیون	۱	۴۷۶/۴۲۶	۰/۰۰۳	۰/۹۵۵(a)
	باقی مانده	۳۸	۱۴۴۴۳۱/۹۷۶		
	کل	۳۹	۵۴۸۸۹۱/۵۰۰		
کاربرد دانش با عملکرد مدیران در بخش پژوهش	رگرسیون	۱	۱۴۲۰/۴۴۹	۰/۵۲۷	۰/۴۷۲(a)
	باقی مانده	۳۸	۲۶۹۳/۱۹۶		
	کل	۳۹	۱۰۳۷۶۱/۹۰۰		

طبق جدول ۷ رابطه معناداری بین کاربرد دانش و عملکرد مدیران در سایر بخش‌ها وجود ندارد.

- آیا بین فشار عملکرد و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۸: آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین کاربرد دانش با عملکرد مدیران در بخش پژوهش، آموزش و پژوهش

سطح معناداری	F	مجدور میاتکین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۲۱۹(a)	۱/۵۶۰	۴۵۵/۶۲۲	۱	۴۵۵/۶۲۲	رگرسیون
		۲۹۲/۰۲۰	۳۸	۱۱۰۹۶/۷۷۸	باقی مانده
			۳۹	۱۱۵۵۲/۴۰۰	کل
۰/۵۴۵(a)	۰/۳۷۳	۵۳۲۹۶/۶۸۴	۱	۵۳۲۹۶/۶۸۴	رگرسیون
		۱۴۳۰۴۱/۹۶۹	۳۸	۵۴۳۵۵۹۴/۸۱۶	باقی مانده
			۳۹	۵۴۸۸۸۹۱/۵۰۰	کل
۰/۸۰۱(a)	۰/۰۶۴	۱۷۴/۸۱۴	۱	۱۷۴/۸۱۴	رگرسیون
		۲۷۲۵/۹۷۶	۳۸	۱۰۳۵۸۷/۰۸۶	باقی مانده
			۳۹	۱۰۳۷۶۱/۹۰۰	کل

طبق جدول ۸ رابطه معناداری بین فشار عملکرد و عملکرد مدیران در سایر بخش‌ها وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

به طور کلی می‌توان از پژوهش حاضر این نتیجه را گرفت که هوش سازمانی در سازمان‌های مورد مطالعه ضعیف می‌باشد و این سازمان‌ها بایستی به همه مولفه‌های هوش سازمانی به صورت یکسان توجه نمایند تا برآیند آنها که بصورت هوش سازمانی کل جلوه‌گر می‌شود، بهبود یافته و در نهایت عملکرد و بهره‌وری را به دنبال داشته باشد.

اما مولفه کاربرد دانش سهم معناداری را در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی نشان داد، یعنی مدیرانی که به توانایی‌های خود در استفاده از یکی از مولفه‌های هوش سازمانی تحت عنوان کاربرد دانش باور دارند، از عملکرد بهتری در حوزه منابع انسانی برخوردارند و مطابق با آن می‌توان این تبیین را مطرح نمود که سازمان‌هایی که به این مولفه از هوش سازمانی توجه دارند، دارای استراتژی مناسبی جهت جذب نیروهای توانمند و متخصص هستند. بنابراین با ارتقاء سطح مولفه کاربرد دانش می‌توان روابط انسانی بهتری را در محیط کار شاهد بود. بر این اساس موثرترین فرد در سازمان کسی است که بطور دائم به آموزش ادامه می‌دهد و نظرات، دانش و مهارت‌های خود را توسعه و بهبود می‌بخشد.

پژوهش‌های مختلفی در خصوص هوش سازمانی صورت گرفته که نتایج آن با این پژوهش همخوانی دارد. از جمله تحقیق ودادی و همکاران (۱۳۸۹) که دریافتند در بین مولفه‌های هوش سازمانی مولفه کاربرد دانش بیشترین همبستگی را با مدیریت بحران دارا می‌باشد و نتیجه تحقیق خدادادی و همکاران (۱۳۸۹) که دریافتند از بین مولفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر، روحیه و کاربرد دانش، قادر به پیش‌بینی معنادار بهره‌وری هستند. همچنین سلاسل و همکاران (۱۳۸۸)، نوروزی و واعظی (۱۳۸۹) و باقرزاده و اکبری دیباور (۱۳۸۹) نشان دادند که چشم‌انداز استراتژیک از وضعیت نامطلوبی برخوردار است و نوروزی و واعظی (۱۳۸۹) که نتیجه گرفتند نمونه مورد مطالعه در مولفه‌های چشم‌انداز استراتژیک و سرنوشت مشترک از وضعیت نامطلوبی برخوردار است. ستاری قهفرخی (۱۳۸۶)، سلاسل و همکاران (۱۳۸۸) و ودادی و همکاران (۱۳۸۹) نیز دریافتند که بین مولفه میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد و مولفه دیگر پژوهش رابطه‌ای منفی وجود دارد. همچنین لغتر، پرجمین و واسیلاج (۲۰۰۸) و ستاری قهفرخی (۱۳۸۶) دریافتند که از بین مولفه‌های هوش سازمانی، مولفه روحیه از وضعیت مناسبی برخوردار نیست.

به طور کلی سازمان‌ها نباید صرفاً به استخدام و بکارگیری افراد باهوش دلخوش باشند، بلکه باید شرایطی را فراهم نمایند که افراد بتوانند قابلیت‌های بالقوه خود را پرورش و در جهت اهداف و رسالت سازمان به صورت بالفعل در آورند.

در این دنیای پر رقابت که سازمان‌ها برای بقا بایستی توان رقابتی خود را تقویت نمایند، بر مدیران و رهبران سازمان‌ها ضروری خواهد بود که با دید جدیدی به سازمان بنگرند و آن را موجودی زنده بدانند.

کارل آلبرشت (۲۰۰۳) معتقد است که صرفاً استخدام و به کارگیری افراد باهوش و با توان مغزی خیلی بالا در سازمان نیز نمی‌تواند موفقیت و پیشرفت سازمان را نسبت به رقبا تضمین کند، زیرا که وقتی افراد باهوش در یک سازمان گردهم می‌آیند، کندذهنی در سازمان اتفاق می‌افتد، زیرا هر یک از این افراد باهوش به شکل انفرادی عمل می‌کنند و در ساختن مفهومی برای رسیدن به واقعیت و تعالی سازمان کوتاهی می‌کنند و هر فرد باهوش دانسته‌های زیادی را در خود نگه می‌دارد و با دیگران در میان نمی‌گذارد و این افراد جهت ارائه عملکرد خود از سازمان، شرایط و امکاناتی درخواست می‌نمایند که ممکن است سازمان نتواند محیطی پویا، جهت شکوفایی و بهره‌گیری از استعداد و هوش این کارکنان فراهم آورد و احساس نارضایتی و نابرابری در این افراد شکل می‌گیرد و عواقب زیادی را به دنبال دارد، که به نفع سازمان نیست. یکی از این مسایل کاهش میزان تعهد و عملکرد سازمانی است که این افراد به دنبال نارضایتی، از میزان تعلق و تعهد خود نسبت به سازمان می‌کاهند.

آلبرشت تنها راه درمان این مسئله را پرورش و به کارگیری هوش سازمانی به عنوان مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان و مدیریت قرن ۲۱ می‌داند و این مفهوم را در سال ۲۰۰۳ در کتاب "قدرت اذهان در کار" بیان نموده است و آن را توانایی یک سازمان در هماهنگ نمودن و یکپارچه سازی کل نیروها و توانایی‌ها و استعدادهای افراد موجود خود و تمرکز بر این نیرو برای دستیابی به رسالت سازمان می‌داند.

بنابراین نیاز به شناسایی و بذل توجه به این موضوع به عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان و ایجاد محیط و جو سازمانی مطلوب، جهت مشارکت فعال کارکنان و مدیران متعهد، کاملاً احساس می‌شود. اگر همه کارکنان بدانند که ایده‌ها، تجارب و پیشنهادهایشان شنیده می‌شود و مورد توجه قرار می‌گیرد، تمایل به تبادل و انتقال دانش در آنها ظهور کرده و بهره‌مند کردن دیگران از دانش و استعداد درونی شان را تشویق می‌نماید و این کارکنان نسبت به سازمان خود، احساس تعلق و تعهد بیشتری می‌نمایند و در جهت تعالی و افزایش بهره‌وری سازمانی تلاش می‌نمایند.

سازمان‌ها برای توسعه و گسترش هوش سازمانی باید با ایجاد هفت مولفه اساسی آن به این مهم دست یابند و بدین ترتیب بستر لازم را برای حرکت به سمت هوشمندی جمعی فراهم نمایند.

با ورود به عصر دانایی، سازمان‌ها برای به دست آوردن فرصت در محیط پویا باید به سمت بهبود هوش سازمانی حرکت کنند و با پیاده‌سازی مدیریت دانش به این مهم دست پیدا کنند.

منابع

- باقرزاده، م.، و اکبری دیپاور، ا. ر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین هوش سازمانی بر چابکی سازمانی در سازمان میراث فرهنگی - گردشگری و صنایع دستی استان آذربایجان شرقی، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار.
- خدادادی، م. ر.، کاشف، م. م.، صالح‌زاده، ک.، شیرمحمدزاده، م. م.، و خوشنویس، ف. (۱۳۸۹). رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. نشریه مدیریت ورزشی، (۴)، ۱۵۵-۱۶۸.
- سلاسل، م.، کامکار، م.، و گل پرور، م. (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمانی و مولفه‌های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیا گستران اسپادان. مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، (۴۰)، ۲۶-۳۷.

- علوی، ا. ا. (۱۳۷۴). روان‌شناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمان). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کهن‌سال، ه.، ساعتچی، م.، و جاویدی، ح. ا. (۱۳۸۹). کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس هوش سازمانی. مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۱ (۱).
- نوروزی، ع.، و واعظی، م. ا. (۱۳۸۹). ارزیابی وضعیت مولفه‌های هوش سازمانی در دانشکده‌های پردیس فنی و علوم انسانی دانشگاه تهران، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار.
- ودادی، ا.، صیادشیرکش، س.، و شفیع‌زاده برمی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی و مدیریت بحران در شرکت بیمه ایران، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار.
- Akgun, E. A., Byrne, J., & Keskin, H. (2007). Organizational intelligence: A structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), 272-289.
- Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence and knowledge management: Thinking outside the silos, Retrieved from: www.karlalbrecht.com.
- Albrecht, K. (2003). The power minds at work: Organizational intelligence.
- Lefter, V., & Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). *The dimension of organizational intelligence in romanian companies a human capital perspective*. Academy of Economic Studies, Bucharest.
- Liebowitz, J. (1999). *Building organizational intelligence knowledge management primer*. paton London New York: Washington. D.C.
- Matsuda, T. (1992). Organizational intelligence: Its significance as a process and as a product. Proceedings of the international conference on economics/management and information technology. Tokyo: Japan.
- Simic, I. (2005). Organizational learning as a component of organizational intelligence, information and marketing aspects of the economically, university of national and world Economy, sofia, Bulgaria, Retrieved from: http://unwe.acad.bg/repec/sources/5c_2005.pdf.



پښتونستان ښار
پښتونستان ښار
پښتونستان ښار