

The Effectiveness of Organizational Intelligence Training on Organizational Productivity and Organizational Socialization

Amin Zamiri*

Alireza Heydari**

Parviz Asgari***

Behnam Makvandi****

Abstract

Introduction

The aim of this research was to investigate the effectiveness of the organizational intelligence training on organizational productivity and organizational socialization in employees with job stress.

Method

The design of this study was pre-test, post-test with control group. The sample included 40 employees with job stress who were selected by random sampling method and then randomly assigned into experimental and control groups (20 in each group). The instruments consisted of organizational

* PhD Student of Psychology, Department of Health Psychology, Khorramshahr International Unit, Persian Gulf, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran

** Associate Professor, Department of Psychology, Ahwaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

*** Associate Professor, Department of Psychology, Ahwaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

**** Assistant Professor, Department of Psychology, Ahwaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

Corresponding Author: Alireza Heydari

Email: alirezahedary43@yahoo.com

productivity, organizational socialization and job stress questionnaires. Multivariate analysis of covariance (MANCOVA) used for data analysis. Organizational intelligence training program included 8 sessions (each 90 minutes).

Results

The results showed that there was a significant difference between the control and experimental groups regards organizational productivity ($F = 127.79$, $p < 0.001$) and organizational socialization ($F = 127.79$, $p < 0.001$).

Discussion

According to the results, it can be said that organizational intelligence training accelerates the organization in terms of achieving efficiency, effectiveness of the organization and ultimately increasing the excellence and progress of the organization. Therefore, organizational intelligence training is an effective intervention on increasing organizational productivity and organizational socialization in employees with job stress.

Keywords: organizational intelligence, organizational productivity, organizational socialization, job stress

اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی

امین ضمیری*

علیرضا حیدری**

پرویز عسگری***

بهنام مکوندی****

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دچار استرس شغلی بود. طرح پژوهش نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. نمونه پژوهش شامل ۴۰ نفر کارکنان تحت استرس بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و سپس به صورت تصادفی به دو گروه آزمایشی و گواه گمارش شدند (۲۰ نفر در هر گروه). ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استرس شغلی، بهره‌وری و جامعه‌پذیری سازمانی بود. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) استفاده شد. نتایج نشان داد که آموزش هوش سازمانی باعث افزایش بهره‌وری و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان تحت استرس شده است.

کلیدواژگان: هوش سازمانی، بهره‌وری سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی، استرس شغلی

* دانشجوی دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی سلامت، واحد بین‌الملل خرمشهر - خلیج فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

** دانشیار گروه روان‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

*** دانشیار گروه روان‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

**** استادیار گروه روان‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

نویسنده مسئول: علیرضا حیدری

رایانامه: alirezahedary43@yahoo.com

مقدمه

امروزه تنش و تیندگی روانی به موازات پیچیدگی سازمانی، رشد تکنولوژی و فشارهای شغلی افزایش یافته است. استرس شغلی کارکنان یکی از عوامل کلیدی در تهدید زندگی سازمانی امروز محسوب می‌شود (Adelinasb, Hashemi, & Naami, 2014). استرس شغلی سبب کاهش رضایت‌مندی و کیفیت مشاغل می‌شود. به‌طور منفی بر بهره‌وری، اثربخشی، کیفیت کار و سلامت شغلی کارکنان اثر می‌گذارد. استرس شغلی بر عوامل متعدد سازمانی، انگیزشی و اجتماعی اثرات منفی دارد (Momeni & Hayavi, 2016). میزان اثربخشی و کارایی کارکنانی که استرس شغلی را تجربه می‌کنند، تقلیل می‌یابد. بهره‌وری یکی از مهم‌ترین شاخص‌هایی است که اثربخشی فعالیت کارکنان را نشان می‌دهد. بهره‌وری فراتر از یک معیار، به‌عنوان یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی مطرح می‌شود و نیز بهبود آن، خاستگاه اصلی شکوفایی اقتصادی به‌شمار می‌آید. افزایش بهره‌وری موارد مهمی مانند اقتصاد، سیاست، فرهنگ و امور گوناگون اجتماعی، کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال، افزایش توان رقابت سیاسی و اقتصادی، تأثیر به‌سزایی دارد (Kenny, 2019). بهره‌وری بالا، موجب بالا رفتن سطح زندگی، رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی می‌شود و این موفقیت، کسب و کار را رونق می‌دهد و به بهتر شدن کیفیت زندگی در جامعه منجر می‌شود (Lefter, Prejmerean, & Vasilache, 2008). از طرفی باید اشاره کرد که، کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی نیازمند، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان در آن سازمان است، زیرا که جامعه‌پذیری سازمانی بر کار راه شغلی و توسعه سازمانی اثر می‌گذارد. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی مهم در سازمان است که نقش مهمی در انتقال فرهنگ سازمانی به افراد شاغل دارد و فرهنگ سازمانی را تثبیت کرده و توسعه می‌بخشد (Spector, 2006; Translation by Mohamadi, 2016).

جامعه‌پذیری سازمانی نواقص و کاستی‌های فرایندهای سازمانی را جبران می‌کند و به ماندن افراد در سازمان و کیفیت زندگی سازمانی کمک شایانی می‌نماید (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). فرایند جامعه‌پذیری سبب می‌شود افراد شاغل دانش، اطلاعات و مهارت‌های لازم را برای ایفای نقش‌های سازمانی به‌دست آورند (Hobbs, 2015). عدم توجه به جامعه‌پذیری سازمانی بر افراد شاغل تأثیر منفی می‌گذارد. افراد شاغلی که به خوبی جامعه‌پذیر نشده‌اند، سطح

بالایی از انتظارات برآورده نشده دارند و این معضل به نوبه خود با نگرش‌ها، رفتارهای منفی، کاهش کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی و ابهام نقش ارتباط دارد (Genner & Suss, 2017). باید گفت در کارکنانی که استرس شغلی دارند، ابعاد سازمانی، فرهنگی و اجتماعی دچار نوسان می‌شوند و مداخله آموزشی که بتواند این ابعاد را تعدیل نماید می‌تواند بر کاهش استرس شغلی مؤثر واقع گردد (Glynn, 1996). آموزش هوش سازمانی یکی از مداخلاتی است که طبق گزارش‌ها رویکرد مؤثری است (Fink & Yolles, 2011). هوش سازمانی تأثیر معنی‌داری بر افزایش اثربخشی سازمانی دارد (Prejmerean & Vasilache, 2007). آموزش هوش سازمانی بر مبنای مفاهیمی است که بیشتر به‌طور فردی به کار می‌رود تا جمعی (Gonyea & Kuh, 2009). این استعاره ابزار مفیدی است و بر شکل‌های پیمایش علمی تأکید می‌کند (Menkes, 2005). همان‌طور که پارادایم‌های یادگیری سازمانی، دنیای علم را در دو دهه گذشته در بر گرفته بودند، اکنون هوش سازمانی رایج شده و در حال توسعه است (Karani & Rashidi, 2018). آموزش هوش سازمانی رویکردی است که به پرورش خلاقیت کارکنان کمک می‌کند و موجب رشد و بالندگی سازمان می‌شود (Cunliffe, 2003) و در بستر سازمان موجب علاقمندی به موضوعات، رشد حس کنجکاوانه، سازگاری و پاسخگویی انعطاف‌پذیر می‌شود (Edwards, 2000). آموزش هوش سازمانی توانایی سازمان برای ایجاد دانش و استفاده استراتژیک در محیط کار را ارتقاء می‌بخشد (Albrecht, 2003). با توجه به آنچه بیان شد، کارکنانی که استرس شغلی دارند در بعد ساختاری سازمان و نیز بعد اجتماعی دچار معضلاتی می‌شوند و استرس ناشی از کار بر میزان بهره‌وری و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان اثر منفی می‌گذارد و مشکلات درون-برون سازمانی کارکنان را تشدید می‌نماید. استفاده از آموزش مناسب در راستای تعدیل مشکلات سازمانی کارکنانی که استرس شغلی دارند علاوه بر این‌که می‌تواند سطح استرس شغلی را کاهش دهد، می‌تواند به رشد و سلامت سازمانی نیز کمک شایانی نماید. بنابراین هدف از تحقیق حاضر بررسی اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی در کارمندان دارای استرس شغلی می‌باشد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت نفت ستاره خلیج فارس در سال ۱۳۹۷ بود که شامل ۴۰۰۰ نفر بودند. نمونه پژوهش شامل ۸۰ نفر از کارکنان دارای استرس شغلی بود که به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ملاک ورود برای انتخاب نمونه پژوهش، تشخیص استرس شغلی به وسیله پرسشنامه استرس شغلی (Ricel (1992) و توانایی شرکت در جلسات آموزش بود. پس از فراخوان شرکت در آزمون پرسشنامه استرس شغلی، کارکنان در این فراخوان شرکت کردند که تعداد ۷۶۴ کارکن نمرات بالاتر از نقطه برش (نمره بالاتر از ۹۵) را از پرسشنامه استرس شغلی کسب کردند که نشان‌دهنده وجود استرس شغلی در آن‌ها بود که از این تعداد به شکل تصادفی ساده ۴۰ کارکن دارای استرس شغلی انتخاب شدند. سپس از این تعداد به شکل تصادفی ساده ۲۰ نفر در گروه کنترل و ۲۰ نفر در گروه آزمایش گماشته شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه استرس شغلی: جهت سنجش استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی Rice (1992; cited in Momeni & Hayavi, 2016) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵۷ ماده است و نمره‌گذاری آن بدین صورت است: هرگز = ۱، بندرت = ۲، گاهی اوقات = ۳، اغلب = ۴ و بیشتر اوقات = ۵. روایی پرسشنامه توسط Momeni and Hayavi (2016) از طریق همبستگی با پرسشنامه استرس برابر ۰/۴۴ در سطح ۰/۰۱ گزارش شد که نشان‌دهنده روایی قابل قبول پرسشنامه است و پایایی پرسشنامه نیز با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه بهره‌وری: پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی توسط Hersey and Goldsmith (1999; cited in Razaghi Shirsavar & Mosavi, 2013) تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۲۶ ماده است و بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد)

نمره‌گذاری می‌شود. (Razaghi Shirsavar and Mosavi (2013) روایی پرسشنامه بهره‌وری را با استفاده از ضریب همبستگی آن با پرسشنامه عملکرد شغلی محاسبه کردند که مقدار آن ۰/۴۱ و در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. ضریب پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد.

پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی: پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی بر پایه مدل Taormina (1997) در قالب ۲۰ ماده به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) طراحی شده است. (Ghalavandi and Soltanzadeh (2013) روایی پرسشنامه را نیز از طریق اعتبار عاملی ۰/۴۷ محاسبه کردند که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود. پایایی پرسشنامه با روش ضرایب آلفای کرونباخ و تصنیف به‌ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۹ به‌دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست آمد.

آموزش هوش سازمانی: جلسات آموزشی هوش سازمانی در قالب ۸ جلسه به گروه آزمایش، آموزش داده شد. خلاصه جلسات در جدول ۱ نشان داده شده است.

Table 1. Summary of organizational intelligence training program

جلسات	توضیحات
جلسه اول	آموزش شناخت سازمانی و ساختار سازمانی
جلسه دوم	آموزش کارکنان با حافظه سازمانی، آشنایی با شناخت سازمانی
جلسه سوم	آموزش یادگیری سازمانی در بستر سازمان، گرایش به یادگیری، آموزش ارتباطات سازمانی
جلسه چهارم	آموزش اتخاذ تصمیم‌گیری در سازمان، آموزش بینش راهبردی در سازمان
جلسه پنجم	ایجاد هوش تغییر، تحول سازمانی، به کارگیری دانش و مدیریت دانش در سازمان
جلسه ششم	ایجاد روحیه همکاری و کار تیمی سازمانی، ترسیم اهداف سازمانی، بینش استراتژیک
جلسه هفتم	آموزش کاربرد دانش در چالش، سازگاری سازمانی - اجتماعی در سازمان
جلسه هشتم	جمع‌بندی جلسات، ارائه پیشنهادهای کاربردی

یافته‌ها

در جدول ۲، میانگین و انحراف معیار متغیر بهره‌وری سازمانی آزمودنی‌ها در گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان داده شده است.

Table 2. Mean and standard deviation of pretest and posttest scores of organizational productivity

Variable	Group		Mean	SD
Organizational productivity	Experiment	Pretest	41.55	6.87
		Posttest	80.50	5.68
	Control	Pretest	40.30	7.04
		Posttest	38.60	5.21

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر بهره‌وری سازمانی آزمودنی‌های دارای استرس شغلی برای گروه آزمایش در پیش‌آزمون و پس‌آزمون به ترتیب ۴۱/۵۵، ۶/۸۷ و ۸۰/۵۰، ۵/۶۸ و برای گروه کنترل در پیش‌آزمون و پس‌آزمون ۴۰/۳۰، ۷/۰۴ و ۳۸/۶۰، ۵/۲۱ به دست آمد. در جدول ۳ میانگین و انحراف معیار متغیر جامعه‌پذیری سازمانی آزمودنی‌ها در گروه‌های آزمایش و کنترل در پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان داده شده است.

Table 3. Mean and standard deviation of pretest and posttest scores of organizational socialization

Variable	Group		Mean	SD
Organizational socialization	Experiment	Pretest	41.80	6.16
		Posttest	67.70	15.28
	Control	Pretest	41.30	4.36
		Posttest	39.90	3.89

با توجه به نتایج جدول ۳، میانگین و انحراف معیار متغیر جامعه‌پذیری سازمانی آزمودنی‌های دارای استرس شغلی برای گروه آزمایش در پیش‌آزمون و پس‌آزمون به ترتیب ۴۱/۸۰، ۶/۱۶ و ۶۷/۷۰، ۱۵/۲۸ و برای گروه کنترل در پیش‌آزمون و پس‌آزمون ۴۱/۳۰، ۴/۳۶ و ۳۹/۹۰، ۳/۸۹ به دست آمد. جدول ۴ نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در مورد پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات را نشان می‌دهد.

Table 4. The results of Kolmogorov-Smirnov test

Variable	Group	Kolmogorov-Smirnov	
		Statistic	Sig
Organizational productivity	Experiment	0.09	0.20
	Control	0.20	0.08
Organizational socialization	Experiment	0.21	0.07
	Control	0.08	0.20

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، فرض نرمال بودن توزیع نمرات برای گروه آزمایش و گروه کنترل در متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی تأیید می‌گردد. یعنی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات در پیش‌آزمون و در هر گروه آزمایش و گروه کنترل تأیید شده است. جدول ۵ نتایج آزمون بررسی پیش‌فرض همگنی شیب رگرسیون متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

Table 5. The results of testing the homogeneity of regression slope

Variables	Changes	F	Sig
Organizational productivity	Pretest× Gorup	0.89	0.80
Organizational socialization	Pretest× Gorup	3.87	0.11

همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار F تعامل برای متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین مفروضه همگنی شیب رگرسیون تأیید می‌شود. جدول ۶ نتایج آزمون لوین در مورد پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات متغیرهای پژوهش دو گروه را نشان می‌دهد.

Table 6. The results of Levin's test for equality of variances

Variables	F	df ₂	Sig
Organizational productivity	0.76	38	0.38
Organizational socialization	04.3	38	0.06

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، آزمون لوین در متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین واریانس گروه آزمایش و گروه کنترل در متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی معنی‌دار نیست که در نتیجه فرض همگنی واریانس‌ها تأیید می‌شود و فرض صفر برای تساوی واریانس‌های نمرات گروه‌ها در متغیرهای پژوهش در مرحله پس‌آزمون تأیید می‌گردد. یعنی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات در گروه آزمایش و گروه کنترل تأیید می‌شود.

جدول ۷ نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیری بر روی میانگین نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی در آزمودنی‌ها دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل با

کنترل پیش‌آزمون را نشان می‌دهد.

Table 7. The results of MANCOVA on mean scores of organizational productivity and organizational socialization

Test	Value	df	F	p	Effect size	Statistical power
Pillais Trace	0.۹۰	2	43.27	0.001	0.90	1
Wilks lambda	0.09	2	43.27	0.001	0.90	1
Hotelling Trace	9.61	2	43.27	0.001	0.90	1
Roy's largest Root	9.61	2	43.27	0.001	0.90	1

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، با کنترل پیش‌آزمون سطوح معنی‌داری همه آزمون‌ها، بیانگر آن است که بین آزمودنی‌های دارای استرس شغلی گروه آزمایش و کنترل از لحاظ متغیرهای بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($F=۴۳/۲۷$ و $p<۰/۰۰۱$). میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $۰/۹۰$ می‌باشد. به عبارت دیگر، ۹۰ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی آزمودنی‌های دارای استرس شغلی مربوط به تأثیر آموزش هوش سازمانی می‌باشد. جدول ۸ نتایج تحلیل کواریانس یک‌راهه بر روی میانگین نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی در آزمودنی‌های دارای استرس شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل با کنترل پیش‌آزمون را نشان می‌دهد.

Table 8. The results of ANCOVA on mean scores of organizational productivity and organizational socialization

Test	Sum of squares	df	Squares mean	F	p	Effect size	Statistical power
Pretest	122.35	1	122.35	2.33	0.13	0.06	0.31
Gorup	3665.39	1	3665.39	127.79	0.001	0.80	1
Error	103.57	36	47.57	-	-	-	-
Pretest	48.54	1	48.54	1.78	0.27	0.01	0.22
Gorup	2414.28	1	2414.28	21.08	0.001	0.39	1
Error	202.20	36	143.24	-	-	-	-

با توجه به نتایج جدول ۸، با کنترل پیش‌آزمون، بین آزمودنی‌های دارای استرس شغلی گروه آزمایش و گروه کنترل از لحاظ بهره‌وری سازمانی ($F=۱۲۷/۷۹$ و $p<۰/۰۰۱$) و جامعه‌پذیری سازمانی ($F=۲۱/۰۸$ و $p<۰/۰۰۱$) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش هوش سازمانی با توجه به میانگین بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی آزمودنی‌های دارای استرس شغلی گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه کنترل در مرحله

پس‌آزمون، موجب افزایش میزان بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی آزمودنی‌های دارای استرس شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر برابر با $0/80$ و $0/39$ می‌باشد؛ به عبارت دیگر 80 و 39 درصد تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی آزمودنی‌های دارای استرس شغلی مربوط به تأثیر آموزش هوش سازمانی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دارای استرس شغلی بود. نتایج نشان داد که آموزش هوش سازمانی موجب افزایش میزان بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دارای استرس شغلی شد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های (Karani and Rashidi, 2018)، (Kenny و Genner and Suss, 2017) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت در کارکنانی که با استرس دست و پنجه نرم می‌کنند، تنش شغلی بر عملکرد ذهنی و سازمانی آنان اثر منفی می‌گذارد. آموزش هوش سازمانی با ایجاد توانایی انطباقی در این کارکنان موجب می‌شود که آن‌ها بتوانند خود را با ساختارهای درون سازمانی و با فشارهای روانی شغلی به‌طور موفقیت‌آمیزی انطباق دهند (Lefter et al., 2008). همچنین، این آموزش با ایجاد و افزایش توانایی درک افراد از سازمان و قوانین سازمان، ارتباط با ارزش‌های سازمان، تقویت مهارت‌ها، و نیز توانایی‌های غیرشناختی که بر توانایی فرد در تطابق با نیازها و فشارهای محیطی اثر می‌گذارد، موجب شده است که کارکنان قادر باشند بهره‌وری شغلی بیشتری از خود نشان دهند (Fink & Yolles, 2011). از آنجا که در مداخله آموزش هوش سازمانی از سازه‌های توانایی شامل پویایی‌های تجربه‌پذیری، سازگاری، شناسایی یا قدردانی، تشویق، نشان دادن آزادپویش‌ها، تلاش بودن بهره‌گرفته شده است، موجب شده که کارکنان دارای استرس شغلی به کیفیت تلاش‌های سازمانی توجه بیشتری نمایند، به‌طور درونی آن‌ها را بپذیرند و در سطحی عمیق از درک و فهم به اثربخشی و کارایی سازمان عمل کنند و نیروی خود را در جهت بهره‌وری بالا تقویت کنند (Gonyea & Kuh, 2009).

آموزش هوش سازمانی در سطح سازمانی، مهارت اجتماعی کارکنان را رشد داد و سبب شد تا کارکنان دارای استرس شغلی، اصول اجتماعی سازمان را بیشتر درک کنند، ایفای نقش‌های

سازمانی را در جهت کارایی تقویت کنند و میزان جامعه‌پذیری خود در سطح سازمان را ارتقاء دهند. در دیدگاه سازمان، هوش سازمانی را باعث یکپارچگی پردازش دانش انسان و دانش بر پایه ماشین در توانایی حل مسئله می‌دانند و مطرح می‌کنند، هوش سازمانی مجموعه‌ای است تعاملی - اجتماعی که موجب بهبود اهداف سازمانی، توانایی نگهداشت وقایع، موقعیت‌ها، رفتارهای موفق، توان جمع‌آوری آن‌ها در صورت نیاز، افزایش توانایی‌های سازمان برای درک، فهم و تفسیر که افراد در سازمان را قادر می‌سازد بر اصول و مبانی خود متمرکز شوند، اعتماد متقابل بین افراد در سازمان بیشتر شود، کارکنان احساس خوبی نسبت به کارشان پیدا کنند و برای شغلشان ارزش بسیاری قائل شوند. آموزش هوش سازمانی پیامدهای مثبتی برای تعهد، پایبندی و نظم بیشتر در کار کارکنان به دنبال دارد و موجب می‌گردد کارکنان مدت بیشتری در سازمان بمانند، با اصول اجتماعی سازمان خو بگیرند و در جهت اهداف سازمان میزان بهره‌وری کارشان را ارتقاء دهند. به عبارتی می‌توان گفت آموزش هوش سازمانی با ایجاد التزام کاری بالا و پایبندی بالا به موازین اجتماعی سازمان موجب می‌شود کارکنان ارزش کاری بالایی برای انجام وظیفه خود قائل شوند و جامعه‌پذیری سازمانی بالایی از خود نشان دهند (Hobbs, 2015).

هوش سازمانی برای کارکنانی که استرس شغلی را ادراک می‌کنند، به آنان اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، که در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت شناختی می‌دهد. آموزش هوش سازمانی با ایجاد قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی - سازمانی موجب ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح می‌شود (Edwards, 2000). بنابراین می‌توان گفت با توجه به این‌که آموزش هوش سازمانی نقش مهمی در ساختار اجتماعی سازمان دارد و موجب افزایش کارکردهای پردازش اطلاعات می‌شود، امکان سازگاری با تقاضاهای محیط را افزایش می‌دهد (Cunliffe, 2003) و با افزایش تولید دانش در جهت تحقق اهداف سازمانی موجب می‌شود تا زمینه انجام فعالیت‌های فرآینشی ایجاد شده و باعث شود کارکنان با این نوع نگرش، دانش سازمانی خود را معطوف سازمان نمایند و در جهت اهداف سازمان اقدامات فرآینشی انجام دهند که بر افزایش بهره‌وری، تقویت ثبات عملکرد سازمان و نیز توان سازمان برای انطباق با تغییرات محیطی و در نتیجه رفتارهایی که به نفع سازمان است تأثیر گذاشته و با ایجاد جو و فرهنگ مناسب در سازمان موجب التزام به ساختار اجتماعی سازمان و جامعه‌پذیری کارکنان می‌شود (Menkes, 2005). در نتیجه می‌توان گفت آموزش هوش سازمانی باعث تسریع سازمان در زمینه

رسیدن به کارایی، اثربخشی سازمان و در نهایت تعالی و پیشرفت روزافزون سازمان می‌گردد و سبب می‌شود کارکنان در سطح سازمان جامعه‌پذیری مناسبی نشان دهند. بنابراین آموزش هوش سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی در کارمندان دارای استرس شغلی اثربخش است و مداخله‌ای مؤثر در این زمینه است. از محدودیت‌های این تحقیق عدم کنترل متغیرهای اجتماعی- سازمانی، اقتصادی مهم و مؤثر بر متغیرهای تحقیق می‌باشد. دیگر محدودیت تحقیق همگن نبودن جامعه پژوهش از لحاظ ویژگی عمومی در گروه‌های آزمایش و کنترل بود.

تشکر و قدردانی

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کسانی که در انجام این پژوهش شرکت داشته‌اند، تشکر نمایند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Adelinasb, N., Hashemi, S. E., & Naami, A. (2014). An investigation of relationship between happiness at work and job performance, mental health and turnover intention: Considering the mediating role of job stress and work-family facilitation. *Journal of Industrial Organizational Psychology Studies*, 1(1), 73-94.
- Albrecht, Karl (2003). *Organizational intelligence survey preliminary assessment*, provided by: Karl Albrecht international Retrieved 2006 from <http://www.karlAlbrecht.com>
- Cunliffe, A. L. (2003). Reflexive inquiry in organizational research: Questions and possibilities. *Human Relations*, 56(8), 983-1003.
- Edwards, T. (2000). Innovation and organizational change: developments towards an interactive process perspective. *Technology Analysis & Strategic Management*, 12(4), 445-64.
- Fink, G., Yolles. M. (2011). Understanding organizational intelligences as constituting elements of normative personality. *Ruse Bulgaria Revision*, 20, 1-27.
- Genner, S and Suss, D. (2017). *Socialization as Media Effect*. Retrieved from: <http://www.researchgate.net/publication/>.

- Ghalavandi, H., & Soltanzadeh, V. (2013). The relationship between organizational socialization and organizational commitment among the university of orumiyeh personnel. *Journal of Management and Development Process*, 24(4), 93-111. (Persian)
- Glynn, M.A. (1996), "Innovative genius: a framework for relating individual and organizational intelligences to innovation", *Academy of Management Review*, Vol. 21 No. 4, pp. 1081-111.
- Gonyea RM, Kuh GD. (2009). NSSE organizational intelligence, and the institutional researcher. *New Direction for Institutional Research*, 141, 107-113.
- Hobbs, R. (2015). Media literacy. In D. Lemish (Ed.), *Children and media: A global perspective* (pp. 417-424). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd Ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Karani, A., & Rashidi, E. (2018). An investigation of relationship organizational intelligence on increasing organizational health library general Kermanshah City. *Sciences and Techniques of Information Management*, 4(1), 121-145. (Persian)
- Kenny, V. (2019). Employee productivity and organizational performance: A theoretical perspective. *Munich Personal RePEc Archive*, 1, 1-10.
- Lefter, V., & Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). The dimension of organizational intelligence in romanian companies—a human capital perspective. *Theoretical and Applied Economics*, 10(527), 39-52.
- Menkes, J. (2005). *Executive intelligence*. New York: HarperCollins.
- Momeni, Kh., & Hayavi, Gh. (2016). The effect of perceived organizational politics on job stress and turnover intention with mediating role of organizational cynicism. *Journal of Industrial Organizational Psychology Studies*, 3(2), 1-20. (Persian)
- Prejmerean, M., & Vasilache, S. A. (2007). *University's Organizational Intelligence. Standards, Strategies and Debouches*. Retrieved from https://ideas.repec.org/a/bbn/journal/2007_2_5_prejmerean.htm.
- Razaghi Shirsavar, H., & Mosavi, M. M. (2013). The relationship between job satisfaction and productivity in employee's medical sciences university eslamic Tehran city. *Management Health and Therapy*, 3(3-4), 1-9. (Persian)
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology research and practice. Translation by Sh. Mohamadi*. Tehran: Arasbaran Publications.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: a multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47.

