

تعیین سطح هوش سازمانی کارکنان و رابطه آن با میزان بهره وری آنان (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات)

سیدمحمد سیدعلوی^۱ - آرزو مقصودی^۲

چکیده

هدف پژوهش: 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 و در هر سازمان امروزی علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی، عوامل دیگری نیز در فرآیند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند. هدف پژوهش حاضر تعیین سطح هوش سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات و رابطه آن با میزان بهره‌وری کارکنان است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است. که به روش پیمایشی- توصیفی اجرا شده است جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران است. جامعه آماری این پژوهش ۸۲۵ نفر از کارکنان واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی است که به روش تصادفی ساده ۲۸۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. با استفاده از پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرشت اطلاعات مورد نیاز این پژوهش جمع‌آوری گردید و با آزمون t و رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون به سئوالات پژوهش پاسخ داده شده است. **نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سطح هوش سازمانی در واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی قرار دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بهره‌وری با تمامی ابعاد هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. **واژگان کلیدی:** هوش سازمانی، بهره‌وری کارکنان، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی و عضو دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات - باشگاه پژوهشگران جوان و

نخبگان - تهران - ایران mohamad.seyedalavi@srbiau.ac.ir (مسئول مکاتبات)

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات - باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان - تهران - ایران

arezou.maghsoudi@srbiau.ac.ir

مقدمه

می‌افتد که نوعی تجزیه و تحلیل و ترکیب عوامل انسانی و سازمانی در تعاملی دوطرفه است که باعث می‌شود یک ساختار تیمی به وجود آید که برای پیشرفت اهداف سازمانی با یکدیگر همکاری می‌کنند. در این فرایند و تلاش تیمی، تنها تمایل و خواست کارکنان برای همکاری کافی نیست و در اصل این سازمان است که ساختارها را به گونه‌ای طراحی می‌کند که افراد در این مسیر قرار گیرند. به نظر روحان و جانچی این کافی نیست که سازمان بخواهد فقط هوش وراثتی کارکنان خود را بسنجد تا از موفقیت اهداف سازمانی خود مطمئن شود چرا که ممکن است همین افراد باهوش باشند ولی چیزی که سازمان لازم برای موفقیت در اهداف خود لازم دارد هوش جمعی یا سازمانی این افراد است. (Ruhan & Junichi Iijima, 2009)

بهره‌وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت خروجی یک فرد، واحد و یا سازمان بکار گرفته می‌شود و ترکیبی از کارایی و اثربخشی است. (karegar 2009, 46) بر این اساس، سازمان‌ها با ورود به عصر دانایی برای به دست آوردن فرصت در محیط پویا باید به سمت بهبود بهره‌وری حرکت کنند؛ و نیز بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند، به این علت حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و باعث شکوفا شدن توانایی‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان می‌گردد. لذا، افزایش بهره‌وری در گروه کار هوشمندانه و آگاهانه بوده، عوامل زیادی در رشد و بهبود بهره‌وری یک سیستم موثر می‌باشد که می‌توان با شناسایی آن عوامل در بهبود این فاکتور گام موثری برداشت، عوامل انجام کار یا همان عوامل بهره‌وری شامل نیروی انسانی، ماشین‌آلات و تجهیزات مواد، ابزار و ملزومات، روش‌ها و رویه‌ها و در مجموع هوش انسانی و هوش ماشینی می‌باشد. (Mehrabian, Nasirpour & Keshavars Mohamadian 2011, 95)

همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌های 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 همین گونه خواهد بود، به خصوص 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 عوامل دیگری نیز در فرآیند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند.

در واقع می‌توان گفت که هر چیزی پیوسته در حال تغییر است و سازمان‌ها به عنوان نظام‌های اجتماعی باز همواره تبلور دیدگاه‌ها و رویکردهای فکری زمان خود بوده‌اند؛ از این رو، آن‌ها متناسب با تغییرات محیطی به دگرگونی، اصلاح ساختار و روی آوردن به فلسفه‌های جدید همت می‌گمارند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای محیط باشند و به بقای خود ادامه دهند. (Mirsepasi & Afghahi 2013, 68) در شرایط محیطی پویا، معمولاً سازمان با مسائل و مباحثی روبرو می‌شود که برای مدیریت سازمان ناشناخته است و اداره امور این‌چنینی از عهده یک فرد خارج است؛ اما اگر الگوهای تعاملی بین کارکنان، تکنولوژی، فرایندها و فرهنگی سازمانی وجود داشته باشد، در این صورت سازمان می‌تواند بر شرایط سخت فائق آید که این الگوی تعاملی را هاتجینز^۱ عقل سازمانی نامیده است. (Hutchins 1991, 284)

عقل سازمانی یا هوش سازمانی^۲ در اصل چیزی فراتر از مجموع هوش وراثتی نیروی‌های انسانی سازمان است. در هوش سازمانی چیزی که اتفاق

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر هوش سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر بهره‌وری در نظر گرفته شده است. در سازمان‌ها یکی از عوامل بی‌نظیر و جدید به منظور بقا در میان رقبای خویش استفاده از هوش سازمانی می‌باشد و نیز هوش سازمانی به معنای شناخت دقیق تر چالش‌ها و اداره بهتر دانش و همین‌طور برقراری ارتباط با محیط داخلی و خارجی سازمان است که در نتیجه فرصت کشف دانش، اطلاعات، تقاضا و نیازهای جدید را برای سازمان فراهم آورده و آن را به سازمان خلاق مبدل می‌سازد. (Potas, Ercetin & Kocak. 2010) هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم برای حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها و به عنوان یک ضرورت برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر در سازمان‌های بزرگ مطرح شده است. شناسایی هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند نیاز به تغییرات را تشخیص دهد و امکان بهینه‌سازی فرایند و بهبود عملکرد خود و زیرمجموعه وابسته را فراهم سازد و با به‌کارگیری راه‌حل‌های هوش سازمانی می‌تواند میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان را افزایش داده و زمینه مناسبی جهت شکوفایی استعدادها بالقوه کارکنان و افزایش بهره‌وری در سازمان را فراهم نمایند. بررسی‌های محققان نشان داده است که هوش سازمانی تحت تأثیر یک سری عوامل تعیین‌کننده مانند مدیریت دانش، فرهنگ، استراتژی‌های سازمانی و ساختار سازمانی می‌باشد؛ که توجه به آنها می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثربخشی و افزایش هوش سازمانی در سازمان باشد. (Kohansal, Saatchi and Javidi 2010, 106)

منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها هستند و با بهره‌گیری از تمام ظرفیت‌های ذهنی و فکری مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و در نتیجه کارایی و اثربخشی را معنا می‌دهند. دانشگاه نیز به عنوان یکی از نهادهای مهم تربیتی در جهت تحقق آرمان‌های خود، باید به

طور مستمر قابلیت‌ها و توانایی‌های ذهنی خود را ارتقاء بخشیده و با سازگاری‌های مناسب و متناسب با نیازها و افراد و جامعه امکان تحقق هدف‌ها را فراهم سازد. از این جهت، نظریه هوش سازمانی به دانشگاه کمک می‌کند تا توانایی فکری و ذهنی و بهره‌وری نیروی انسانی خود را به عنوان یک سازمان هوشمند ارتقاء داده و رسالت و مأموریت‌های خود را هوشمندانه محقق سازد. (Gholami, Homa & Mannavi Pour 2001, 91) از این رو نقش و اهمیتی که هوش سازمانی و بهره‌وری می‌تواند در سازمان‌ها و به خصوص در دانشگاه‌ها داشته باشد این پژوهش به دنبال بررسی میزان هوش سازمانی در واحد علوم تحقیقات به عنوان بزرگ‌ترین واحد دانشگاه آزاد اسلامی و رابطه و تأثیر آن بر میزان بهره‌وری کارکنان این واحد می‌پردازد.

ادبیات پژوهش

چه بسیار افراد باهوش و با ذوق و انگیزه که بعد از سال‌ها درگیری و ستیز در سازمان‌ها به افرادی بی‌انگیزه و ناکارآمد تبدیل می‌شوند. از نظر آلبرشت^۳ کندذهنی جمعی بخش ضروری یا اجتناب‌ناپذیر از حیات یک سازمان نیست. افراد باهوش به دلخواه خود اجازه می‌دهند که چنین امری اتفاق بیفتد و رهبران نیز با رفتار خود یعنی پذیرش و چشم‌پوشی کردن از آن اجازه گسترش آن را می‌دهند. وی اظهار می‌دارد در طول ۲۵ سال تجربه به عنوان یک مشاور مدیریتی، سازمان‌های زیادی را دیده‌ام که بیش از آنکه رقبای لایق به آنها آسیب بزنند، خودشان باعث شکست خود می‌شوند.

(Albrecht 2003)

نداشتن مهارت اجرایی، جنگ‌های اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، نبود هدایت، سازمان‌دهی نامطلوب، قوانین و رویه‌های نامناسب، هم پیمان می‌شوند تا از به‌کارگیری همه توان مغزی یک مؤسسه که برای آن هزینه شده است، جلوگیری کنند. چیزی که به آن حماقت دسته‌جمعی گفته می‌شود، ممکن

- توانایی حل مسائل سازمان و عامل تحقق مأموریت‌هاست؛
- توانایی یادگیری، خلق و به‌کارگیری دانش از عناصر مهم آن است. (Faghihi 2004, 6)

رویکردهای هوش سازمانی

به منظور درک هوش سازمانی و اهمیت آن در محیط‌های تجاری، صنعتی و بازرگانی باید دو دیدگاه در نظر گرفته شود، دیدگاه غربی که توسط پیتر سنگه و کریس آرگریس در ایالات متحده آمریکا مطرح گردید؛ و دیدگاه شرقی که مناسب با شیوه تفکر ژاپنی توسط ایکوجیر و نوناکاوهریر و تاکاتاکی اوچی ساخته و پرداخته شده است. سنگه در کتاب پنجمین فرمان درباره سازمان یادگیرنده بیان می‌دارد: اعضای آن باید فکر و مدل‌های جدیدی ارائه داده و دید یکسانی نسبت به هدف داشته باشند.

اگر چه از لحاظ نظری همه توانایی یادگیری را دارند، اما ساختارهایی که در آن‌ها فعالیت می‌کنیم همیشه پذیرای یادگیری نیستند، از این‌رو حضور افراد با ذکاوت برای هوشمندی یک سازمان لازم ولی کافی نیست. در سازمان‌های اداری که به هیچ وجه تمایلی به برانگیختن خلاقیت کارکنانشان ندارند، ذهن افراد به طور حساب شده‌ای مسدود می‌گردد. علاوه بر این آن‌ها به ایجاد ساختارهایی که مشوق یادگیری باشد نمی‌پردازند.

بنابراین هوش سازمانی پیامد ناشی از محیط سازمانی معین می‌باشد هوش سازمانی که سیستمی غیرخطی و کل‌نگر، همانند هوش فردی است تا به حال به طور منسجم مورد بررسی قرار نگرفته است.

رویکرد اصلی مربوط به هوش فردی، اعم از رفتارگرایی شناخت‌گرای و رویکرد انطباقی در مطالعات مربوط به هوش سازمانی نیز وارد گشته‌اند. رویکرد رفتارگرایی به ایجاد رفتارهایی اشاره دارد که متناسب با منافع سازمانی بوده که سازمان باید بر

است انسان‌های خیلی باهوش و برای انجام کارهای بزرگ توانمند باشند، اما نیروی جمعی مغز آن‌ها به هدر می‌رود. (Jafari & Faghihi 2009, 47)

از هوش سازمانی تعاریف مختلفی ارائه شده است. برخی هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت- هایش تعریف کرده‌اند. این ظرفیت تلفیقی از توانایی- هایی فنی و انسانی است که از آن‌ها با عناوین هوش انسانی و هوش ماشینی یاد می‌کنند. هوش فنی توانایی سازمانی برای پردازش دانش و اطلاعات کامپیوتری را نشان می‌دهد که این امر تأثیر فوق‌العاده‌ای در تبادلات سازمان‌هایی امروزی دارد؛ اما هوش انسانی بسیار مهم‌تر از هوش فنی در نظر گرفته می‌شود، زیرا استفاده موفق از فناوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی یعنی مهارت‌های فکری دارد. به زعم برخی از صاحب‌نظران ایده و مفهوم هوش سازمانی، پارادایم‌های جزئی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را در بر می‌گیرد. مک مستر هوش سازمانی را قابلیت جهت‌یابی، معقول بودن و عمل به شیوه‌های انعطاف‌پذیر، خلاق و انطباقی تعریف کرده است. لیبوییتس نیز تعریف خود را این‌گونه بیان می‌دارد: مجموعه تمام هوشمندی‌ها که به منظور ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرایند بازنگری و بازیابی و هدایت کل سیستم مورد استفاده قرار می‌گیرد. (S. Alavi, & Arablou 2011, 101) از جمع‌بندی تعاریف ارائه شده می‌توان گفت:

- هوش سازمانی تلفیقی از هوش ماشینی و انسانی است که هوش انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است؛
- هوش سازمانی یک قابلیت یا توانایی کلی است؛
- هوش سازمانی توانایی سازگاری و انطباق با محیط به صورت خلاق است؛

می‌گیرد. هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند، به معنی تجزیه و تحلیل، طراحی و عملکرد مؤثر دانش سازمانی و فرآیندهای اطلاعاتی و حل مشکلات سازمانی است. هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند با سه مشخصه تعریف می‌شود: تعامل^۷، انباشته شدن^۸ و هماهنگ کردن^۹. فرآیند هوش سازمانی طبق نظر ماتسودا به پنج جز تقسیم می‌شود. این پنج فرآیند فرعی، ابزار قدرتمندی برای تحلیل و پیشرفت فرآیندهای اتخاذ و تصمیم در سازمان است:

۱) حافظه سازمانی^{۱۰}: از نظر وی حافظه سازمانی برای هر نوع هوش سازمانی لازم و ضروری است. حافظه سازمانی توانایی ذخیره وقایع و رویدادهای موفق و ناموفق و به یادآوری آن‌ها در مواقع لزوم است؛

۲) شناخت سازمانی^{۱۱}: این عامل به قابلیت درک و جامع‌نگری یک سازمان اشاره می‌کند که ضمن تمرکز بر اصول، قابلیت انطباق با تحولات آینده را نیز خواهد داشت؛

۳) یادگیری سازمانی^{۱۲}: عبارت است از: قابلیت یک سازمان در به‌کارگیری دانشی که در حافظه سازمانی ذخیره کرده است و آموختن از تجربه-هایی که در گذشته کسب کرده است؛

۴) ارتباط سازمانی^{۱۳}: ارتباط، تبادل، داده‌ها، اطلاعات و دانش سریع بین انسان و ماشین را توصیف می‌کند؛

۵) تعقل (استدلال) سازمانی^{۱۴}: شامل حل مسائل سازمانی و حتی اجتناب یا گذر از آن نیز می‌شود. (Kim 1995, 10-17)

چارچوب مفهومی هوش سازمانی ویلیام هلال (۱۹۹۷)

هلال در رابطه با هوش سازمانی چارچوبی ارائه داده است که در آن فناوری اطلاعات به عنوان زیرساخت هوش سازمانی و همچنین سایر

اساس مجموعه‌ای از درون دادها به آن‌ها نایل آید. یادگیری سازمانی، مانند الگوریتم رفتاری است که نتایج مطلوبی را برای سازمان به همراه دارد هر گاه سازمان در موقعیت مشابهی قرار گیرد، الگوریتمی مشابه آنچه که قبلاً آموخته مورد استفاده قرار می‌دهد. این همان چیزی است که آرگریس (۱۹۹۹) آن را یادگیری تک حلقه‌ای^{۱۵} می‌نامد.

رویکرد شناخت‌گرایی با هم ردیف قرار دادن هوش و ساختارهای سازمانی پردازش اطلاعات از مدل سایبرنتیک سازمان‌ها بهره می‌گیرند. منتقدان دیدگاه شناختی بر نادیده گرفتن محیط درونی و بیرونی سازمان که در آن اطلاعات پردازش شده است تأکید می‌کنند. در حالی که رفتارگرایان هوش را عملی واکنشی می‌دانند که به طور خطی به محرک‌های محیطی بستگی دارد، شناخت‌گرایان دیدگاهی درونی دارند که محرک‌های محیطی را نادیده می‌گیرند.

رویکرد انطباقی به هوش سازمانی تکامل آن را تحت تأثیر محرک‌های محیطی، با اتخاذ مدلی غیرخطی می‌داند. مدل آگیل انطباق، حصول هدف، انسجام، نهفتگی (حفظ الگو)^{۱۶} - با دیدگاهی ساده به شرح راهی می‌پردازد که سازمان از طریق آن از هوش خود طوری بهره می‌گیرد که منطبق با شرایط محیطی و حصول موفقیت در دو مرحله باشد: بقا^{۱۷} و عملکرد.

مدل‌های هوش سازمانی

مدل هوش سازمانی ماتسودا

ماتسودا هوش سازمانی را مجموعه‌های پیچیده، تعاملی، انباشته و هماهنگ کننده از هوش انسانی و ماشینی سازمان به عنوان یک کلیت واحد تعریف می‌کند. (Matsuda 1992, 219). از نظر وی هوش سازمانی شامل دو مفهوم است: ۱) به عنوان یک فرآیند؛ ۲) به عنوان یک محصول. هوش سازمانی به عنوان یک محصول، چگونگی طراحی سیستم‌های اطلاعات را با توجه به نیازهای هوش سازمانی در نظر

مغزی سازمان را افزایش می‌دهد. لذا از نظر ریاضی معادل پایه برای هوش سازمانی عبارت است از:
 ستروپی + آنتروپی - نیروی مغزی در دسترس =
 هوش خالص

آن چیزی که در سازمان موجب آنتروپی می‌شود همان علل حماقت جمعی است و آنچه که موجب ستروپی می‌گردد حمله سیستماتیک و بی‌پایان به علل حماقت جمعی است. (Albrecht 2002)

مدل پیشنهادی وی عاملی است که موجب ستروپی می‌شود در این مدل آلبرشت هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که به تشریح آن‌ها پرداخته است:

۱) چشم‌انداز استراتژیک: ^{۱۶} استراتژی عبارت است از: یک طرح و عمل سازمانی که هدف، سوق دادن یک سازمان در جهت نیل به اهداف کوتاه مدت و در نهایت در مسیر نیل به اهداف اساسی‌اش باشد. (Harrison & caron St. 2004)

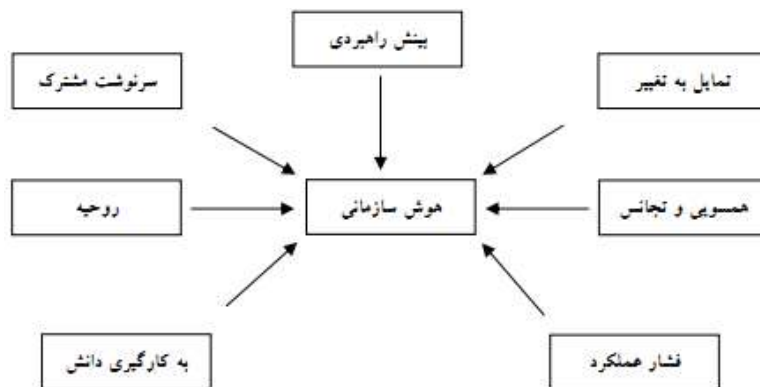
۲) سرنوشت مشترک: ^{۱۷} افراد بشر به گونه‌ای تدریجی ارزش کار کردن و معنای مشارکت را آموختند. آنان در ابتدا فقط به اعضای قبیله و قوم خود کمک می‌کردند. بی آنکه بیندیشند همسایه‌ها چگونه مشکلاتشان را حل می‌کنند، به تدریج در یافتند که اگر نیروهایشان را با هم

زیرسیستم‌های شناختی هوش سازمانی و سایر عوامل نشان داده شده است. وی در چارچوب ارائه شده فناوری اطلاعاتی را به عنوان زیرساخت عنوان کرده است. به نظر وی مطالعات نشان داده است که فناوری اطلاعات تأثیر مستقیم بر هوش ندارد. بلکه تأثیر آن تا حدی است که خرده سیستم‌های شناختی را حمایت می‌کند. نقش برجسته فناوری اطلاعات چیزی نیست، مگر ذخیره سریع رویدادها، برقراری ارتباط کاری و توزیع مؤثر دانش.

امروزه مشخص شده است که توانایی حل مسئله انسان فقط ناشی از «هوش عقلانی»^{۱۵} نیست بلکه عوامل دیگری نظیر هوش هیجانی نیز در آن دخالت دارد. به همین ترتیب، ما دریافتیم که توانایی حل مسئله در سازمان‌ها، کارکردی فراتر از یک سیستم شناختی است. این سیستم متشکل از پنج خرده سیستم شامل: ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، روابط میان سهامداران، مدیریت دانش و فرآیند استراتژیک است. (S. Alavi, & Arablu 2011, 104)

مدل هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۲)

از نظر آلبرشت هوش سازمانی عبارت است از: ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی مأموریت‌هایش. به نظر وی آنتروپی یا همان میزان اختلال در سیستم بسیاری از نیروی مغزی موجود در سازمان را از بین می‌برد، اما ستروپی انرژی



شکل ۱: مدل هوش سازمانی آلبرشت

منبع: (Karl Albrecht, 2002)

خواهد شد که آنان بر میزان تعهدات خود به گروه

بیفزایند. (Robbins 2008)

(۷) **کاربرد دانش:**^{۲۱} منظور از کاربرد دانش، فعال‌سازی

و مربوط سازی دانش در ایجاد ارزش‌های سازمانی است. دانش سازمانی باید در تولیدات، فرایندها و خدمات سازمان به کار گرفته شود. اگر سازمان نتواند دانش صحیح را در محل مناسب آن به کار گیرد نمی‌تواند در موقعیت‌های رقابتی، موفقیت لازم را کسب کند. از آنجا که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، سازمان چاره‌ای ندارد مگر اینکه دانش مناسب را در محل مناسب به کار گیرد. (Davarpannah 2004)

(۸) **فشار عملکرد:**^{۲۲} سازمان‌ها در ارزیابی عملکرد

کارکنان و اعضاء خود در پی هدف‌های مختلف و گوناگون هستند. مدیران برای تصمیماتی که باید در مورد کارکنان بگیرند از این‌گونه ارزیابی‌ها استفاده می‌کنند. آن‌ها می‌توانند بدین وسیله درباره ارتقاء نقل و انتقال و خاتمه بخشیدن به کار کارکنان تصمیمات مهمی بگیرند و با استفاده از ارزیابی‌ها، نارسایی‌های مهارتی افراد را درک کنند که چه نوع برنامه‌های آموزشی را باید به اجرا در آورند. آن‌ها بدین وسیله می‌توانند مهارت‌ها و شایستگی‌هایی را که افراد دارند، مشخص نمایند و برای حل این مشکل برنامه‌هایی قابل پذیرش تدوین کنند. (Elahian 2008)

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری برای اولین بار در سال (۱۷۶۶) میلادی توسط کوتیرنی مطرح شد و در سال (۱۸۸۳) لیتر بهره‌وری را قدرت و توانایی بیان کرد و در سال (۱۹۰۰) ارلی بهره‌وری را ارتباط بین بازده و وسایل بکار رفته برای تولید عنوان کرد. لذا، انقلاب در بهره‌وری توسط تیلور در سال (۱۸۸۱) آغاز شده است

(۳) در آمیزند، می‌توانند بیشتر از آنچه به تنهایی قادرند،

کار انجام دهند. رفته رفته آرزوی اولیه بشر یعنی کار کردن با دیگران برای یک هدف مشترک، جنبه جهانی گرفت و وسعت یافت، به گونه‌ای که هم اکنون سرعت حمل و نقل و ارتباطات، تمامی ملل را به یکدیگر نزدیک ساخته است. امروزه هیچ فرد یا ملتی بدون کمک دیگران نمی‌تواند به حیات خویش ادامه دهد. (Hicks & Gullet 2009)

(۴) **میل به تغییر:**^{۱۸} تحول سازمان از سازمان‌ها و

همچنین افرادی که درون سازمان‌ها هستند و چگونگی کارکرد آن‌ها بحث می‌کند. همین طور در زمینه تغییرات برنامه‌ریزی شده‌ای که منجر به ترغیب افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها به کارکرد بهتر می‌شود، سخن به میان می‌آورد. (Wendel L. & Ball 2000)

(۵) **روحیه:**^{۱۹} هر گاه یکی از کارکنان بر اثر ارضای

نیازمندی‌های خود به وسیله شغلش از رفاه روحی و جسمی برخوردار بود به نحوی که ضمن احساس سهیم بودن در هدف گروه با تمایل و علاقه از طریق همکاری داوطلبانه با حداکثر توانایی به کوشش و مجاهدت در نیل به اهداف آن گروه مساعدت کرد او دارای روحیه می‌باشد.

(۶) **اتحاد و توافق:**^{۲۰} نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که

گروه‌های بسیار منسجم، از گروه‌هایی که انسجام کمتری دارند، اثربخش‌ترند. ولی این رابطه به آن اندازه روشن و مشخص نیست که بتوان مدعی شد انسجام، چیز بسیار خوبی است. نخست، انسجام بر بازدهی و بازدهی بر انسجام اثر می‌گذارد. رفاقت، تنش را کاهش می‌دهد و محیطی مساعد به وجود می‌آورد که در آن، گروه می‌تواند هدف‌هایش را تأمین کند. ولی کسب هدف‌های موفقیت‌آمیز گروه و احساس اعضا از این که افتخار عضویت در یک گروه موفق را دارند موجب

که می‌توان آن را به عنوان تاریخ رسمی و علمی مدیریت بهره‌وری دانست.

رضائیان معتقد است داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها، به دنبال خواهد داشت. هدف نهایی توانمندسازی افزایش بهره‌وری و توان رقابتی در سازمان‌ها است. (Rezaian 2012, 58) امروزه بهره‌وری به عنوان یکی از عوامل مهم در مدیریت مطرح است. بهره‌وری در لغت به معنی قدرت تولید و بارور بودن بکار رفته و در ادبیات فارسی با فایده بودن و سود بردن معنی شده است.

بهره‌وری مفهومی جامع و کلی و افزایش آن به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر آرامش و آسایش انسان‌ها، هدفی اساسی برای همه کشورهای جهان محسوب می‌شود و همواره تعاریف بسیاری از بهره‌وری شده است اما تعریف صحیح و کارآمد آن باید بر اساس شعور و آگاهی فرهنگ و آداب مخاطبین مختلف خود، بیان کنند.

نظر به اینکه انسان خود مولد و مصرف‌کننده فناوری است درک این نکته مشکل نخواهد بود که چرا نیروی انسانی مهم‌ترین عامل توسعه اقتصادی - صنعتی به شمار می‌رود و اصولاً چرا نقش کلیدی و محوری را در ارتقای بهره‌وری برای انسان قائل شده‌اند؟ علت این امر آن است که تنها انسان است که می‌تواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقاء دهد، طرح‌های جدید ارائه دهد و با خلاقیت خود مشکلات را از پیش راه بردارد، بر نیروی کار خود بیفزاید و راهکار کاهش هزینه‌ها را بیابد و در حقیقت تنها عاملی است که می‌تواند تغییراتی در خود و محیط اطراف خود به وجود آورد. از طرفی دیگر چون انسان نه تنها عامل، بلکه هدف بهره‌وری نیز می‌باشد، بنابراین اهمیت توجه به انسان نیز به این خاطر دو چندان می‌گردد. بدیهی است که رشد انسان و بهره‌وری او در

گرو یکپارچگی شخصیت و جریان زندگی او خواهد بود و این نیز مرهون حاکمیت اصول وحدت‌بخش بر تمام بنیادهای اجتماعی است. شالوده ارتقای بهره‌وری تکیه بر نیروی انسانی است و توجه به این منبع عظیم و بالقوه باعث شکوفایی آن می‌شود. بهبود بهره‌وری با کار کردن، دانش، آگاهی بیشتر و نو (به هنگام) حاصل می‌گردد نه با سخت کار کردن، زیرا شدت بخشیدن به کار به علت محدودیت انسان از نظر قدرت، نتایج محدود خواهد داشت. (Mohamadi 2008, 48)

مدل‌های بهره‌وری

برای تعیین و اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مدل مختلفی در متون مدیریتی و اقتصاد عنوان شده که هر کدام با وجه به شرایط و نوع سازمان متفاوت بوده و کاربردهای خاص خود را دارند؛ که مهم‌ترین این مدل‌ها عبارتند از: مدل ژوزف ام پوتی^{۲۳}، مدل کیت دیویس و جان نیواستورم^{۲۴}، مدل میوری اینسوت و نیل اسمیت^{۲۵} و مدل هرسی و گلداسمیت^{۲۶} در بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری از مدل "Achieve" که به وسیله پال هرسی و گلداسمیت طراحی شده، به عنوان چارچوب نظری تحقیق حاضر استفاده شده است.

مدل هرسی و گلداسمیت^{۲۷}

در مدل هرسی و گلداسمیت (معروف به مدل ACHIEVE)، بهره‌وری کارکنان تابعی از متغیرهایی است و چون این عوامل با بررسی‌های انجام گرفته به عنوان عوامل اصلی و تأثیرگذار در بهره‌وری نیروی انسانی معرفی شده و از طرفی مهم‌ترین وظایف مدیران بهبود بهره‌وری نیروی انسانی است. لذا، مدل اچیوی یکی از مدل‌های شناخته شده در این زمینه می‌باشد و در پژوهش حاضر نیز جهت بررسی بهره‌وری کارکنان از آن استفاده شده که مؤلفه‌های آن بدین شرح است:

می‌شود. روند با خورد مناسب به پیروان اجازه می‌دهد پیوسته از چند و چون کار مطلع باشند.

➤ **اعتبار**^{۳۳} (اعمال معتبر و حقوقی کارکنان): اصطلاح اعتبار به مناسب بودن تصمیم‌های مدیر در مورد منابع انسانی اطلاق می‌شود.

➤ **محیط**^{۳۴} (تناسب محیطی): اصطلاح محیط به آن عوامل خارجی گفته می‌شود که می‌توانند حتی با وجود داشتن تمامی توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، باز هم به عملکرد تأثیرگذارند در شکل زیر مدل مفهومی بهره‌وری نشان داده می‌شود. (Yaghoubi M. and [et al] 2010

پیشینه پژوهش

مقایسه تحلیل هوش سازمانی در آموزش عالی / ناصر میر سپاسی و بابک افقهی. این پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه در بین کارکنان و اعضای هیئت علمی دو دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه فردوسی مشهد اجرا شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که هر دو دانشگاه در زمینه هوش سازمانی دارای وضعیت مطلوبی هستند ولی

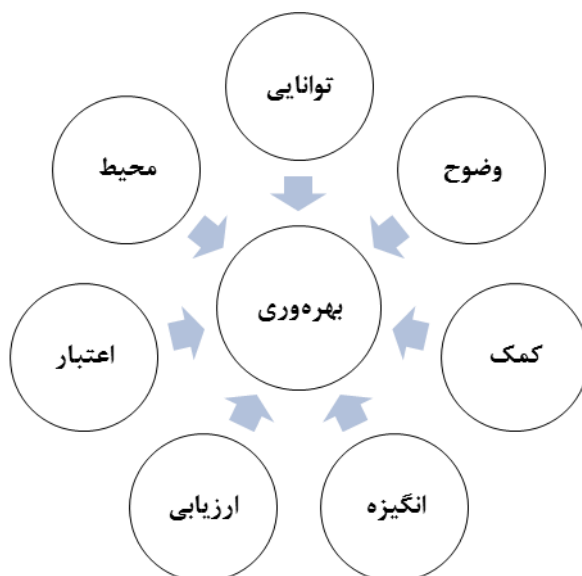
➤ **توانایی**^{۲۸} (دانش و مهارت): در مدل اچ‌یو اصطلاح توانایی به دانش و مهارت‌های پیروان گفته می‌شود. کارکنانی که آموزش بهتر و بیشتری دیده‌اند قادرند از سرمایه بهتر و بیشتر و به نحو کارآمدتری استفاده کنند.

➤ **وضوح**^{۲۹} (درک یا تصور نقش): وضوح به درک و پذیرش نحوه‌ی کار، محل و چگونگی انجام آن گفته می‌شود. برای آنکه پیروان درکی از مشکل داشته باشند باید برای آن مقاصد و اهداف عمده، نحوه رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویت‌های اهداف و مقاصد (چه هدف‌هایی در چه زمانی بیشترین اهمیت را دارند) به طور کامل صریح و واضح شده باشند.

➤ **کمک**^{۳۰} (حمایت سازمانی): اصطلاح کمک، به کمک سازمانی یا حمایتی گفته می‌شود که پیرو برای تکمیل اثربخشی کار به آن نیاز دارد برخی از عوامل حمایت سازمانی شامل این موارد هستند: بودجه، وسایل و تسهیلاتی که برای کامل کردن وظیفه لازم است،

➤ **انگیزه**^{۳۱} (انگیزش یا تمایل): اصطلاح انگیزه یا انگیزش برای کامل کرده وظیفه خاص به گونه‌ای توفیق آمیز اطلاق می‌شود.

➤ **ارزیابی**^{۳۲} (آموزش و بازخورد عملکرد): ارزیابی به بازخورد روزانه عملکرد و مرورهای گاه به گاه گفته



شکل ۱: عوامل موثر بر بهره‌وری بر اساس مدل اچ‌یو

سؤال دوم: رابطه بین هوش سازمانی و میزان بهره‌وری نیروی انسانی در واحد علوم و تحقیقات چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش و جامعه آماری

پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی بوده و از نظر روش اجرا، به روش توصیفی-پیمایشی انجام گرفته است. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت برای اندازه‌گیری هوش سازمانی استفاده شده است. این پرسش‌نامه برای ارزیابی هوش سازمانی در هفت مبحث، چشم‌انداز مشترک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد دارای ۴۹ گویه با توزیع مساوی است.

برای تعیین میزان پایایی این پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای استاندارد شده به میزان ۰/۹۴۶ را نشان داد که حاکی از همسازي دروني بالای این گویه‌ها جهت سنجش شاخص مورد پژوهش هست. این سطح پایایی بر اساس قاعده مالری^{۳۵} نشان می‌دهد که پایایی ابزار پژوهش در حد عالی است.

پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی نیز بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت معروف به مدل اچپو (۱۹۸۰) طراحی گردیده است که پرسش‌نامه‌ای با ۲۶ گویه در هفت بعد به اندازه‌گیری میزان بهره‌وری سازمانی می‌پردازد.

پایایی این پرسش‌نامه پیش‌تر توسط یعقوبی و همکاران در سال (۱۳۸۸) در پژوهشی که رابطه بین عملکرد و بهره‌وری کارکنان، صمدی و کریمی (۱۳۸۸) با عنوان توانمندسازی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان و نصرت پناه و همکاران در سال (۱۳۹۰) در بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری، محاسبه و تأیید گردیده است با این وجود در پژوهش حاضر نیز آلفای استاندارد شده به میزان ۰/۸۹۵ را نشان داد که

نتایج دقیق‌تر پژوهش حاکی از آن است که دانشگاه شهید بهشتی در زمینه شاخص‌های تعلق سازمانی و ایجاد توافق و اعتماد بین کارکنان و هیئت علمی خود وضعیت بهتری کسب کرده و دانشگاه فردوسی مشهد در ابعاد کاربرد دانش، و میل به تغییر وضعیت به مراتب بهتری دارد. (Mirsepas & Afghahi 2013)

بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی/میر فیض فلاح شمس، حسین بوداقي خواجه نوبر و بیتا دلنواز اصغری. این پژوهش به منظور ارزیابی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در سطوح کارکنان دانشگاه در سطوح مدیریتی، کارشناسی و کارمند واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی به روش پیمایشی اجرا شده است. نتایج پژوهش ارتباط مثبت و معنی دار هوش سازمانی و مؤلفه‌هایش با خلاقیت را تأیید نمودند، به طوری که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن خلاقیت افزایش یا کاهش می‌یابد. (Fallah shams, bodaghi khajehnohar Delnavaz) (asghari 2012)

اهداف پژوهش

این پژوهش دو هدف اصلی را بررسی می‌کند:
 (۱) تعیین هوش سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات؛
 (۲) رابطه هوش سازمانی با میزان بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

سئوالات پژوهش

سؤال اول: وضعیت هوش سازمانی کارکنان واحد علوم و تحقیقات در چه سطح قرار دارد؟

جدول شماره ۱: نتایج آزمون t برای فرضیه اصلی پژوهش

تعداد نمونه	میانگین واقعی	انحراف معیار	میانگین خطای استاندارد
۲۸۷	۱۷۳/۸۳	۱۲/۶۸۵	۱/۳۹۸
میانگین فرضی: ۱۱۷/۶			
نمره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین
۴۲/۲۲۱	۲۸۶	۰/۰۰۰	۵۶/۲۵۳
۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت			
			اختلاف میانگین
			پایین‌ترین
			بالاترین
			۵۳/۴۸
			۵۸/۹۸

سؤال اول: وضعیت هوش سازمانی کارکنان واحد علوم و تحقیقات در چه سطح قرار دارد؟

نتایج آزمون فرضیه اصلی حاکی از این است که مقدار آزمون t تک نمونه‌ای (۴۲/۲۲۱) در جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ تفاوت آمار معنی‌داری (۰/۰۰۰) وجود دارد. همچنین میانگین جامعه آماری (۱۷۳/۸۳) از میانگین مفروض (۱۱۷/۶) بالاتر است از این رو می‌توان گفت که سطح هوش سازمانی در بین جامعه آماری پژوهش در سطح مطلوبی قرار دارد. (جدول شماره ۱)

همچنین اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد که سطح هوش سازمانی کارکنان واحد علوم و تحقیقات در تمامی ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی در سطح مطلوبی

حاکمی از همسازی درونی بالای این گویه‌ها جهت سنجش شاخص مورد پژوهش هست. این سطح پایایی بر اساس قاعده مالری نشان می‌دهد که پایایی ابزار پژوهش در حد بسیار خوب است.

جامعه آماری این پژوهش ۸۲۲ نفر از کارکنان قسمت‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات است که در به صورت قراردادی، آزمایشی و رسمی در استخدام دانشگاه هستند. با اجرای پژوهش با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان، حجم نمونه پژوهش ۲۶۰ نفر تعیین گردد که با ده درصد خطای احتمالی، در بین ۲۹۰ نفر که به طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، پرسشنامه توزیع گردد که در نهایت ۲۸۶ مورد از مجموعه کل پاسخنامه‌های دریافت شده مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۲: نتایج آزمون t برای فرضیه‌های فرعی

ردیف	مؤلفه‌های هوش هیجانی	تعداد نمونه: ۲۷۸			میانگین فرضی: ۱۶/۵		
		میانگین واقعی	انحراف معیار	میانگین خطای استاندارد	نمره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	چشم‌انداز استراتژیک	۲۴/۶۲	۳/۲۴۶	۰/۱۹۲	۴۲/۳۷۹	۲۸۶	۰/۰۰۰
۲	سرنوشت مشترک	۲۷/۳۷	۴/۵۲۴	۰/۲۶۷	۴۰/۷۰۵	۲۸۶	۰/۰۰۰
۳	میل به تغییر	۲۷/۱۴	۴/۷۶۱	۰/۲۸۱	۳۷/۸۶۹	۲۸۶	۰/۰۰۰
۴	روحیه	۲۶/۶۱	۴/۷۷۸	۰/۲۸۲	۳۵/۸۶۱	۲۸۶	۰/۰۰۰
۵	اتحاد و توافق	۲۶/۱۱	۴/۴۶۳	۰/۲۶۳	۳۶/۴۹۶	۲۸۶	۰/۰۰۰
۶	کاربرد دانش	۲۵/۴۲	۳/۵۶۷	۰/۲۱۱	۴۲/۳۵۰	۲۸۶	۰/۰۰۰
۷	فشار عملکرد	۲۷/۲۸	۳/۸۶۰	۰/۲۲۸	۴۷/۲۹۱	۲۸۶	۰/۰۰۰

همبستگی ۰/۶۵۷ را در بین سایر ابعاد هوش سازمانی با بهره‌وری دارد و اتحاد و توافق با ضریب همبستگی ۰/۳۸۵ کمترین میزان رابطه را با بهره‌وری جامعه آماری دارد. همچنین نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و تمامی ابعاد آن (سرنوشت مشترک، میل به تغییر، کاربرد دانش، روحیه، چشم‌انداز استراتژیک، اتحاد و توافق و فشار عملکرد) با توجه وضعیت P-Value که کمتر از ۰/۰۵ ($P < 0/000$) است با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون همبستگی هوش سازمانی و ابعاد مختلف آن با بهره‌وری واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی

مؤلفه‌ها	میانگین	میزان همبستگی	P-Value
چشم‌انداز استراتژیک	۱۲/۳۴	۰/۳۸۵	۰/۰۰۰
سرنوشت مشترک	۳۵/۶۴	۰/۴۸۴	۰/۰۰۰
میل به تغییر	۲۱/۶۵	۰/۴۳۹	۰/۰۰۰
روحیه	۲۷/۰۱	۰/۶۵۷	۰/۰۰۰
اتحاد و توافق	۱۶/۴۰	۰/۵۶۶	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۸/۳۴	۰/۴۴۱	۰/۰۰۰
فشار عملکرد	۱۷/۵۰	۰/۳۹۵	۰/۰۰۰
هوش سازمانی	۱۳۱/۳۷	۰/۷۳۷	۰/۰۰۰

برای تعیین ضرایب همبستگی هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی بر بهره‌وری از رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شد. ابتدا چشم‌انداز استراتژیک به تنهایی وارد معادله شد که مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر ۰/۴۸۲ و ضریب تبیین (R^2) برابر ۰/۲۳۲ به دست آمد یعنی ۲۳/۲ درصد واریانس تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری را چشم‌انداز استراتژیک متغیر مستقل تبیین می‌کند. (جدول ۵)

در گام دوم، بعد سرنوشت مشترک وارد معادله گردید که مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر ۰/۶۹۸ و ضریب تبیین (R^2) برابر ۰/۴۸۷ به دست آمد یعنی ۲۵/۵ درصد تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری را

قرار داشته و میانگین جامعه آماری از میانگین مفروض بالاتر است که با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ تفاوت آمار معنی‌داری (۰/۰۰۰) وجود دارد.

یافته‌های حاصل از اجرای آزمون فریدمن بر روی مؤلفه هفت‌گانه هوش سازمانی نیز بیانگر آن است که مؤلفه میل به تغییر با کسب ۴/۹۱ میانگین رتبه بالاترین رتبه در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی به خود اختصاص داده و بعد از آن به ترتیب فشار عملکرد با ۴/۷۳ میل به تغییر با ۴/۵۷، روحیه با ۴/۱۶، اتحاد و توافق با ۳/۷۶ و کاربرد دانش با ۳/۱۸ در رتبه‌های دو تا ششم قرار دارند. چشم‌انداز استراتژیک با میانگین رتبه ۲/۶۸ پایین رتبه را در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی دارد.

جدول شماره ۳: رتبه‌بندی فریدمن برای مؤلفه‌های هوش سازمانی در بین کارکنان واحد علوم و تحقیقات

رتبه	مؤلفه	میانگین رتبه
۱	سرنوشت مشترک	۴/۹۱
۲	فشار عملکرد	۴/۷۳
۳	میل به تغییر	۴/۵۷
۴	روحیه	۴/۱۶
۵	اتحاد و توافق	۳/۷۶
۶	کاربرد دانش	۳/۱۸
۷	چشم‌انداز استراتژیک	۲/۶۸

سؤال دوم: رابطه بین هوش سازمانی و میزان بهره‌وری نیروی انسانی در واحد علوم و تحقیقات چگونه است؟

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش (جدول شماره ۴) نشان می‌دهد که بهره‌وری در بین کارکنان واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی با کلیه سطوح و مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه معناداری دارد و با مقایسه ضریب همبستگی مؤلفه‌ها هوش سازمانی می‌توان نتیجه گرفت که بعد روحیه با ضریب

جدول شماره ۵: ضرایب همبستگی هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تبیین (R^2)	ضریب تعدیل شده	واریانس هر بعد
۱	۰/۴۸۲	۰/۲۳۲	۰/۲۲۶	۲۳
۲	۰/۶۹۸	۰/۴۸۷	۰/۴۷۹	۲۵/۵
۳	۰/۷۰۹	۰/۵۰۳	۰/۴۹۱	۱/۶
۴	۰/۷۲۸	۰/۵۳۰	۰/۵۱۵	۲/۷
۵	۰/۷۵۷	۰/۵۷۳	۰/۵۵۶	۴/۳
۶	۰/۷۵۸	۰/۵۷۵	۰/۵۵۴	۰/۲
۷	۰/۷۶۱	۰/۵۷۹	۰/۵۷۷	۰/۹

مدل ۱: چشم‌انداز استراتژیک

مدل ۲: چشم‌انداز استراتژیک و سرنوشت مشترک

مدل ۳: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک و میل به تغییر

مدل ۴: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه

مدل ۵: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه و اتحاد و توافق

مدل ۶: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش

مدل ۷: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد

متغیر وابسته را تبیین می‌کند. بعد فشار عملکرد در مرحله هفتم وارد معادله می‌گردد که به همراه شش مؤلفه قبلی ۵۸/۴ درصد از واریانس تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که هوش سازمانی ۵۸/۴ درصد از تغییرات بهره‌وری کارکنان واحد علوم و تحقیقات تهران را تبیین می‌کند و مابقی واریانس به عوامل دیگری غیر از هوش سازمانی مربوط می‌شود.

مقدار بتا اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در بین متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد، بر اساس نتایج حاصل از ضرایب Beta مشاهده می‌شود که متغیر روحیه بیش از سایر متغیرها بر بهره‌وری تأثیر داشته بعد از آن متغیرهای سرنوشت مشترک، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، میل به تغییر و چشم‌انداز استراتژیک قرار دارند. (جدول شماره ۶)

بعد سرنوشت مشترک متغیر مستقل تبیین می‌کند و به همراه چشم‌انداز استراتژیک ۴۸/۷ درصد از واریانس تغییرات متغیر وابسته مربوط به این دو مؤلفه است. در گام سوم میل به تغییر وارد معادله گردید که به تنهایی ۱/۶ و به همراه دو بعد سرنوشت مشترک و چشم‌انداز استراتژیک ۵۰/۳ درصد از واریانس تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. بعد روحیه در گام چهارم به تنهایی ۲/۷ و به همراه سرنوشت مشترک، چشم‌انداز استراتژیک و میل به تغییر ۵۳ درصد واریانس تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. بعد تاکید علمی در گام پنجم به تنهایی ۴/۳، و به همراه سرنوشت مشترک، چشم‌انداز استراتژیک، حمایت و روحیه ۵۵/۶ درصد از واریانس تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. بعد یگانگی در گام ششم به تنهایی ۰/۲ و به همراه سرنوشت مشترک، چشم‌انداز استراتژیک، حمایت، روحیه و تأیید علمی ۵۷/۵ درصد از واریانس تغییرات

جدول شماره ۶: میزان تأثیر متغیرهای تأثیرگذار بر بهره‌وری به نسبت اثرات هوش سازمانی

معنی داری	t	بتا	ضرایب استاندارد نشده		متغیر
			خطای استاندارد	بتا	
۰/۱۹۶	۱/۳۰۱		۷/۰۹۴	۹/۲۳۲	ثابت
۰/۴۶۷	۰/۷۲۹	۰/۰۴۸	۰/۱۹۲	۰/۱۴۰	چشم‌انداز استراتژیک
۰/۰۰۱	۳/۳۶۲	۰/۲۳۹	۰/۲۹۶	۰/۹۹۴	سرنوشت مشترک
۰/۲۲۹	۱/۲۱۰	۰/۰۸۳	۰/۴۱۹	۰/۵۰۴	میل به تغییر
۰/۰۰۰	۴/۷۳۶	۰/۳۶۱	۰/۱۷۸	۰/۸۴۳	روحیه
۰/۰۳۲	۲/۱۷۳	۰/۱۴۲	۰/۱۷۳	۰/۳۷۶	اتحاد و توافق
۰/۰۱۰	۲/۶۲۶	۰/۱۷۶	۰/۲۰۵	۰/۵۳۸	کاربرد دانش
۰/۰۰۳	۳/۴۲۵	۰/۱۰۱	۰/۱۹۴	۰/۴۱۵	فشار عملکرد

نتیجه‌گیری

نقش‌ها و مسئولیت‌ها و انتظارات خود دارند. از سوی دیگر مدیران به تحصیل و ارتقای شغلی کارکنان نظر مثبت داشته و تمایل دارند فعالیت‌های نادرست را متوقف کنند.

به دلیل بروکراسی حاکم بر ساختار دانشگاه و لزوم رعایت سلسله مراتب اداری باعث کاهش اتحاد و توافق بین کارکنان و سازمان شده و به نظر می‌رسد کارکنان درک کمتری از استراتژی‌های سازمان دارند و این موضوع برای یک سازمان آموزش عالی زیاد مطلوب به نظر نمی‌رسد.

میل به تغییر از مؤلفه‌های مورد توافق در بین کارکنان است که نشان دهنده رویکردی عمومی به تغییر وضعیت موجود و حرکت به سمت پیشرفت و تعالی سازمانی در بین کارکنان است.

همچنین، رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با مؤلفه‌های بهره‌وری حاکی از آن است که بین این مؤلفه‌ها همبستگی مثبت وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اکثر مؤلفه‌های هوش سازمانی در مؤلفه‌های بهره‌وری حائز اهمیت می‌باشد، بدین منظور برای دستیابی به بهره‌وری بالا لزوم توجه ابعاد هوش سازمانی را در سازمان ضروری می‌کند. بهره‌وری در واقع تلاشی است بی‌انتهای برای استفاده از منابع، نیروی انسانی، مهارت‌ها و فناوری اطلاعات به منظور دستیابی به بهترین نتایج، بنابراین سازمان‌دهی هوش سازمانی

به منظور بررسی دقیق‌تر وضعیت هوش سازمانی لازم است هر یک از مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های هوش سازمانی که شناسایی و تقویت آن‌ها می‌تواند در بهبود هوش سازمانی و افزایش کارایی و اثربخشی سازمان مؤثر باشد، مورد کنکاش و بررسی قرار گیرد.

تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی حاکی از آن است که سطح هوش سازمانی در واحد علوم و تحقیقات در سطح مطلوبی قرار دارد. وضعیت هوش سازمانی در واحد علوم و تحقیقات با توجه به الگوی آلبرشت در هر هفت مؤلفه در سطح قابل قبولی است که این سطح نقطه قوت دانشگاه بوده و مدیران می‌توانند با استفاده از این پتانسیل و با تنظیم و ترسیم برنامه‌های استراتژیک و عملیاتی، دانشگاه را در مسیر تحقق اهداف و آرمان‌های مطلوب خود رهنمون کنند.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که مباحثی که به نحوی به ارتباط بین کارکنان و روحیات آنان بستگی دارد به مراتب بیشتر از مباحث بین کارکنان و سازمان است. احساس سرنوشت مشترک و میل به تغییر در مقابل چشم‌انداز استراتژیک قرار دارد. ولی به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که تبادل اطلاعات در میان کارکنان در جریان است و آنان درک واضحی از

Reference

- Albrecht, Karl. (2002). Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective. Retrieved, 2006, From. <http://www.karl Albrecht.com>
- Albrecht, Karl. (2003). Organizational intelligence survey preliminary assessment. Provided by: Karl Albrecht international. Retrieved, 2006, From. <http://www.karl Albrecht.com>
- Davapannah, Mohammad Reza. (2004). Knowledge management, organizational development, strategic factor. Journal of Library and Information Science, No. 24.
- Elahian, Ali. (2008). A Survey of organizational intelligence in libraries Ferdowsi University and Astan Quds Razavi. Thesis of M. A. Islamic Azad University, Science & Research Branch.
- Faghihi, Alireza. (2004). Evaluating the Business Intelligence Ministry and provide appropriate conceptual framework. Educational Management Ph. D. Thesis. Management and Economic Faculty. Islamic Azad University, Science and research Campus.
- Fallah shams, Mirfayaz, Hoseyn bodaghi khajehnohar & Bita Delnavaz asghari. (2012). the relationship between intelligence and creativity of employees, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. Beyond Management. No. 21 (summer 2012)
- Harrison S., jeffres & John caron St. (2004). Strategic Management. Translated by Behrooz Ghasemi. Tehran: Heyat.
- Hicks, Herbert G. & C.Ray Gullett. (2009). Organizations: theory and behavior. Translated by Goel kahen. Tehran: Ettelaat.
- Hutchins, E. (1991), The social organiz "ation of distributed Cognition", in
- Jafari, Parivash & Alireza Faghihi. (2009). the Extent of Organizational Intelligence Components in Organization for Research and Educational Planning. Research in Curriculum Planning. No. 23
- Kirn, Stefan. (1995). Organisational Intelligence and Distributed AI. Münster (Germany): University of Münster
- Matsuda, T. (1992): Organizational Intelligence: Its Significance as a Process and as a Product. In: Proceedings of the International Conference on Economics / Management and Information Technology 92. Tokio, Japan, August 31 - September 4, 1992. Published by The Japan Society for Management Information. Tokio 1992.
- Mirsepassi, Naser & Babak Afghahi. (2013). Analytical Comparison of Organizational Intelligence in Higher Education. Journal of
- شروع دیگری برای بهره‌وری است که مدیران در بخش‌های رقابتی نیازمند آن هستند.
- یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مؤلفه هوش سازمانی روحیه و سرنوشت مشترک بیش‌ترین تأثیر و رابطه را با بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان دارند. مؤلفه‌های نامبرده باعث ارتقاء بهره‌وری می‌شود، در نهایت بهبود و ت عالی بهره‌وری موجب حفظ قدرت رقابتی سازمان و حضور موفقیت‌آمیز آن در محیطش و بقای پایدار سازمان می‌گردد.
- از آنجایی که دانشگاه‌ها به عنوان بازیگران اصلی نظام نوآوری ملی به شمار می‌روند، سازمان‌های تحقیقاتی و مراکز آموزش عالی در کشور ایران باید به طور فزاینده‌ای به فرایندهایی روی آورند که آنها را انعطاف‌پذیر، شفاف و رقابت‌پذیر سازد؛ فرایندهایی که مبنی بر پرورش ابعاد هوش سازمانی با توجه به استراتژیهای مدنظر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور و منطبق بر نقشه جامع علمی کشور باشد. با توجه به وضعیت نامطلوب رابطه بهره‌وری کارکنان با مؤلفه‌های تمایل به تغییر و چشم‌انداز استراتژیک هوش سازمانی که موضوعاتی مربوط به سازمان می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که سازمان باید در جهت ارتقای هوش سازمانی و در نتیجه ارتقای بهره‌وری کارکنان تلاش مضاعف نماید.
- به نظر محقق اجرای ضعیف و ناکارآمدی در مؤلفه‌های هوش سازمانی بر بهره‌مندی و بر عدم رضایت کارکنان از مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی (مهارت شغلی، شناخت شغلی، انگیزش و...) در دانشگاه اثر خواهد گذاشت. به این دلیل مدیران دانشگاه نمی‌توانند بدون توجه به بهینه‌سازی نظام مدیریت منابع انسانی در دانشگاه و ایجاد تغییر در ساختار اداری آن قادر باشند جهت‌گیری مناسبی در زمینه بهبود عملکرد و بهره‌وری کارکنان در راستای پیشبرد اهداف و رسالت‌های دانشگاه داشته باشند.

performance based on ACHIEVE Model in the view of managers (senior, administrative and nursing) in teaching hospitals in Isfahan. Journal of Hospital, Vol. 8, No. 3 and 4 (7 2010).

یادداشت‌ها

- 1 Hutchins
- 2 Organizational intelligence
- 3 Albrecht
- 4 single loop learning
- 5 Adaptation, Goal attainment, Integration, Latency (Pattern Maintenance)
- 6 survival
- 7 Interaction
- 8 Aggregation
- 9 Coordination
- 10 Organizational memory
- 11 Organizational cognition
- 12 Organizational Learning
- 13 Organizational Communication
- 14 Organizational Reasoning
- 15 rational intelligence
- 16 Strategic vision
- 17 Common fate
- 18 Appetite for Change
- 19 Heart
- 20 Alignment & Congruence
- 21 Knowledge Deployment
- 22 Performance Pressure
- 1- *Jozeł mpyty*
- 2- *Kat Davis and Jihn Neyostorm*
- 3- *Miury insot & Nismith*
- 1- *Hersi & Goldsmith*
- 27 *Hersi & Goldsmith*
- 28 *Ablility*
- 29 *Clarify*
- 30 *Help*
- 31 *Inceptive*
- 32 *Enviroment*
- 33 *Validity*
- 34 *Environment*
- 35 George And Mallery

- Research and Planning in Higher Education, No. 65.
- Resnick, L. B, Levine, J.M. and Teasley, S.D. - (Perspectives of Sociallyshared Cognition, American Psychological Association, Washington, DC, pp. 283-07.
- Robbins. P. Stephen. (2008). Essential of organizational behavior. Translated by A. Parsayan & S. M. Aarabi. Tehran: Cultural Research Bureau.
- Ruhan, A. & Junichi Iijima, Ho Sho. (2009). A study on relationship between organizational intelligence quotient and firm performance –a comparison study between Japan and China. Tokyo Institute of Technology.
- S. Alavi, S. Balal & Hamid Arablu. (2011). Determining the organizational intelligence librarians of Islamic Azad University, Science and Research. Iranian Journal of Public Administration Mission. Vol. 2, No. 1, spring 2011
- Wendel L., French & Cecil H. Ball. (2000). Change management in organizations. Translated by Mehdi Alvani & Hassan Danaeefard. Tehran: Saffar
- Karegar, Gholamreza and Batule Farjpor. (2009). How to increase productivity in the organization. Police Organizational Development Journal. No 23, May 2009
- Fardin Mehrabian , AA. Nasirpour & S. Keshavars Mohamadian. (2011). Factors Affecting Human Resources Productivity in Guilan University of Medical Sciences Using Path Analysis. Journal of Zanjan University of Medical Sciences. Vol. 19, No. 75 (4-2011).
- Potas, N., S. Ercetin & S. Kocak. (2010). Multi-dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls technical education institution (diyarbakir, sanliurfa and Konya/ Turkey). African Journal of Business
- Kohansal, Hajar, Mahmud Saatchi and Hojatalah Javidi. (2010). Adequate psychometric properties of the scale of organizational intelligence. Journal of psychological methods and models. Vol. 1, No. 1. Autumn 2010.
- Gholami, Shahram, Homa Ghafourian & Davoud Mannavi Pour. (2011). Relationship between the Organizational Intelligence and the Managers' Performance. Journal of Modern Industrial/Organization Psychology Vol.2, Issue6, spring 2011.
- Rezaian. Ali. (2012). Management of Organizational Behavior. Tehran: Samt.
- Mohamadi. Asghar. (2008). Human Rescores Management. Management Development, No. 156.
- Yaghoubi M. and [et al]. (2010). A Survey Of Effective Factors in improvement Of Staff