

« فراسوی مدیریت »

سال ششم - شماره ۲۱ - تابستان ۱۳۹۱

ص ص ۱۶۶ - ۱۴۹

بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی در سال ۱۳۸۸

دکتر میر فیض فلاح شمس*^۱

دکتر حسین بوداقی خواجه نوبر^۲

بیبا دلنواز اصغری^۳

چکیده

یکی از بزرگترین چالشهای مدیریت امروز چگونگی ایجاد نسلهای جدیدی از سازمانهای هوشمند است. این پژوهش به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی می پردازد. مولفه های هوش سازمانی از نظر آلبرخت چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد می باشند. روش جمع آوری اطلاعات از نوع همبستگی بوده است. نمونه های آماری شامل ۲۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه در سطوح مدیریتی، کارشناسی و کارمندی و به روش طبقه بندی نسبی تصادفی انتخاب شد، ابزار پژوهش شامل پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ بوده است. نتایج پژوهش ارتباط مثبت و معنی دار هوش سازمانی و مولفه هایش با خلاقیت را تایید نمودند، به طوری که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در هوش سازمانی و مولفه های آن خلاقیت افزایش یا کاهش می یابد.

واژه های کلیدی:

هوش سازمانی، خلاقیت، چشم انداز استراتژیک

۱. عضو هیأت علمی (استادیار) گروه مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسؤول)

۲. دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت بازرگانی، واحد علوم تحقیقات تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۳. کارشناس ارشد مالی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (delbital358@yahoo.com)

مقدمه

امروزه خلاقیت در حکم رمز بقا و کلید موفقیت افراد و سازمان‌ها شناخته شده است. تحولات پرشتاب جهانی در علم و تکنولوژی، صنعت، مدیریت و به طور کلی ارزشها و معیارها، بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های موفق جهان را بر آن داشته که اهداف، گرایش و علایق خود را در جهت بکارگیری خلاقیت هدایت کنند (شهرآرای و مدنی‌پور، ۱۳۷۵، ۴۸). صاحب‌نظران خلاقیت را محور حرکت جهانی در قرن ۲۱ می‌دانند (گلستان هاشمی، ۱۳۸۲، ۱۴). در شرایط متغیر کنونی، خلاقیت و نوآوری شرط بقا و کلید موفقیت سازمان‌ها است و ضرورت وجود آن در سازمان‌ها تا حدی است که برخی منابع نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند (زارعی متین، ۱۳۷۳، ۶۶-۵۹). خلاقیت، توانایی نگاه جدید و متفاوت به یک موضوع یا فرآیند شکستن و دوباره ساختن دانش خود درباره یک موضوع و به دست آوردن بینش جدید نسبت به ماهیت آن می‌دانند (گلستان هاشمی، ۱۳۸۲، ۱۴). پژوهش‌های پیشین برخی عوامل موثر بر خلاقیت را این گونه عنوان نموده‌اند: عوامل انگیزشی، جو سازمانی، ارتباطات اجتماعی در سازمان، نقش مدیر و عملکردهای مدیریتی، مدیریت دانش، ماهیت شغل و هوش.

سازمان یک سیستم زنده است و برای ادامه حیات لازم است که به طور مداوم اطلاعاتی را کسب کند، آنها را پردازش نموده و در مواقع نیاز برای اتخاذ تصمیمات مناسب و سریع از آنها استفاده نماید، بنابراین اندازه‌گیری قابلیت یادگیری، درک و تفکر منطقی یک سازمان برای ارزیابی و بهبود عملکرد آن یک ضرورت است. هوش سازمانی نخستین بار در دهه ۹۰ در دانشگاه استنفورد و با مطالعه هوش سازمانی ۱۶۴ سازمان در کشورهای مختلف و ارتباط آن با عملکرد سازمان‌ها معرفی گردید (پیری، ۱۳۸۵، ۲۷۲). آلبرخت^۱ در سال ۲۰۰۲ هوش سازمانی را به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند (آلبرخت، ۲۰۰۳، ۴۷-۱۵). هوش سازمانی معیار کمی برای کارآمدی سازمان در انتشار اطلاعات، تصمیم‌گیری و اجرا می‌باشد. بهره هوشی سازمان‌ها نیز همانند بهره هوشی افراد قابل اندازه‌گیری است. سازمان‌های باهوش توان ذهنی خود را نیز همانند توان فیزیکی‌شان افزایش می‌دهند (پیری، ۱۳۸۵، ۲۷۲). هدف این پژوهش

^۱. Karl Albercht

بررسی ارتباط هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان و شناسایی آنها و ارزش اهمیت‌شان به مدیران و کارکنان می‌باشد.

خلاقیت پدیده‌ای است که عمیقاً در رفتار انسان‌ها با جهان اطراف خود شکل گرفته است. جهانی که پیش روی ما در حال شکل گرفتن است ایجاب می‌کند که رویکردهای ما بیش از گذشته با خلاقیت آمیخته شود (لوایز^۱، ۱۳۸۴، ۱۳).

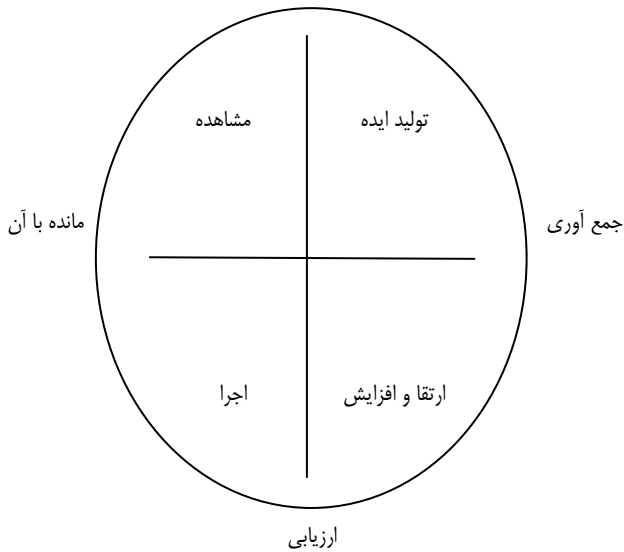
از دیدگاه سازمانی خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرحی نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان مثل افزایش بهره‌وری، افزایش خدمات و تولیدات، کاهش هزینه‌ها و ارائه خدمات و تولیدات جدید و بهتر (فقهی فرهمند، ۱۳۸۱، ۶۱۸). در سال ۱۹۹۶ پائول پلیسک^۲ مدل تلفیقی فرآیند خلاقیت، را معرفی می‌کند. این مدل شامل ۴ مرحله کلی است: آمادگی، تصور، توسعه و عمل است. در این مدل فرآیند خلاقیت از مرحله آمادگی یعنی مشاهده نیاز یا مشکل شروع و بعد از تجزیه و تحلیل آن به کمک قدرت تصور و تخیل و ایده‌های جدیدی بدون توجه به منابع آن تولید می‌گردد و سپس ایده‌های ایجاد شده با توجه به اهداف و منابع قابل دسترس جمع‌آوری، تدوین و انتخاب می‌شود.

در مرحله بعد، ایده انتخاب شده تقویت و نقاط ضعف آن رفع می‌گردد تا در مرحله ارزیابی، با اهداف و نتایج مورد انتظار مقایسه گشته و نهایتاً پس از تایید نهایی از مرحله فکر به عمل برسد و این فرآیند همواره تکرار می‌گردد. به عبارت دیگر همواره شخص در جستجوی مشکلات و نیازهای جدید است تا بعد از شناسایی آنها فرآیند خلاقیت را طی کند (صمد آقایی، ۱۳۸۰: ۳-۱).

1. Louiz

2. Paul Plsek

تجزیه و تحلیل



نمودار شماره ۱: مدل تلفیقی فرآیند خلاقیت (صمد آقایی، ۱۳۸۰: ۳-۱)

فروید^۱ منبع خلاقیت را تضاد می‌داند، او معتقد است فرد مبتکر و خلاق معمولاً افکار و عقاید تازه را می‌پذیرد در صورتیکه افراد عادی یا غیرخلاق این گونه افکار را عقب می‌رانند (حسینی، ۱۳۷۸، ۷۱-۵۱). بررسی مجموعه تحقیقاتی که در زمینه ویژگی افراد خلاق به عمل آمده است، صفات آنها را این گونه بیان می‌کند: توجه دقیق به اطراف خود، کنجکاوی فوق‌العاده، انعطاف‌پذیرتر و تیز هوشتر از دیگرانند، ریسک‌پذیرند، خودخواه نیستند، به سرنوشت دیگران اهمیت می‌دهند، استقلال طلب بوده و ثبات عاطفی بیشتری دارند، اعتماد به نفس خوبی دارند. نسبت به زندگی خود و دیگران

^۱. Freud

احساس مسئولیت می‌کند. انگیزش داشته و از کارشان لذت می‌برند (صمد آقای، ۱۳۸۰، ۸۱-۲ و حسینی، ۱۳۷۸، ۷۷-۲۲۸ و آقای فیشانی، ۱۳۷۷، ۲۷۷-۱).

جو سازمانی باز و پذیرنده تغییر و تحول، شرایط را برای بروز خلاقیت فراهم می‌کند، این فرهنگ سازمانی است که محیط و جو سازمانی لازم برای پرورش یا نابودی خلاقیت را فراهم می‌کند (علوی و خصری، ۱۳۸۲، ۱۳۳ و ابرزی، ۱۳۸۵، ۱۱ و فراغت، ۱۳۸۳، ۲۳). مدیران اجرایی و ارشد سازمان نقشی اساسی در متغیرهای ساختاری تسهیل کننده بروز خلاقیت دارند. برای بروز خلاقیت نیاز به محیطی پر اطمینان است تا افراد به ارائه ایده‌های خلاق تشویق شوند و این وظیفه مدیران ارشد است. اگر این گروه با خوش‌نیتی در سازمان کار کنند و به خلاقیت کارکنان اهمیت دهند کارکنان نیز از آنها الگوبرداری می‌کنند (رانگیاهو^۱، ۲۰۰۷).

جوزی^۲ در سال ۲۰۰۸ به ۴ اصل مدیریتی موثر بر خلاقیت در سازمان‌ها اشاره کرده است:

۱. اداره سازمان‌ها به طوریکه دانشی متنوع‌تر داشته باشند.
۲. تشویق کارکنان به داشتن نگرشی حمایتی از سازمان و اهداف آن.
۳. فراهم‌سازی امکان بکارگیری تست‌های ارزشیابی سریع ایده‌ها و راه‌حل‌ها در هنگام ضرورت.
۴. تشویق رفتارهای حمایتی کارکنان و سرپرستان و تنبیه مقاومت‌های موجود در برابر اجرای ایده‌های جدید (جوزی، ۲۰۰۸: ۹-۶۳۱).

عوامل انگیزشی به ویژه انگیزش درونی که تحت تأثیر شدید محیط اجتماعی در سازمان است، در پرورش خلاقیت نقشی اساسی دارند (شیخ‌الاسلامی و رضویه، ۱۳۸۴، ۹۴-۱۰۳). فیاض یکی از مولفه‌های خلاقیت را تخصص می‌داند. هیچ کس قادر به کاری خلاق نخواهد بود مگر آنکه دانش لازم در آن زمینه را فرا گیرد. خلاقیت یک ویژگی خدادادی است که نیاز به پرورش و تقویت دارد و این مستلزم دانش تخصصی و بکارگیری دانش جدید و تکامل یافته است (فیاض، ۱۳۸۷، ۳-۲).

1. Melina Rangiaho

2. Antonio Rosa Jose

شواهد علمی مبنی بر اینکه خلاقیت از سن ترمرد می‌کند، به وسیله پروفیسور هاروی سی لهمان^۱ استاد دانشگاه اوهایو^۲ مورد پژوهش و تایید قرار گرفته است. ممکن است در بسیاری از موارد زنان از نظر قدرت جسمی از مردان ضعیف‌تر باشند، لیکن قدرت تصور و خلاقیت‌های ذهنی عملاً تحت تاثیر این عامل قرار نمی‌گیرد. افرادی که تعلیمات رسمی ندیده‌اند در بسیاری موارد خلاقیت را بروز داده‌اند، در صورتیکه دیده می‌شود افرادی با تحصیلات بالا و عالی، فاقد خلاقیت بوده‌اند. اما شخصیت خلاق فی‌نفسه شکل نمی‌گیرد، بلکه در محیط اجتماعی وبا تعلیم و تربیت پرورش می‌یابد (حسینی، ۱۳۷۸، ۷۱-۵۱).

تحقیقات نشان می‌دهد که هوشمندی نقش کلیدی در خلاقیت ایفا می‌کند. صاحب‌نظرانی چون والاک و لوگان و ولش^۳ بر این باورند که افراد با ضریب هوشی بالا از خلاقیت بالاتری و کسانی که دارای ضریب هوشی پایین‌تری هستند احتمالاً از خلاقیت کمتری برخوردارند (صمد آقایی، ۱۳۸۰، ۱-۷۰).

سندرسون^۴ معتقد است، موتور حرکت تغییرات جهانی، ظهور قدرت فکری در برابر قدرت منابع مادی خواهد بود. نظریه جدید مزیت رقابتی بیش از آنکه بر پایه منابع مادی استوار باشد بر پایه قدرت ذهن استوار است (سندرسون، ۱۹۹۸، ۱۳-۹).

پیتر دراکر^۵ خبر از ایجاد نوعی جدید از سازمان‌ها را می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو قدرت ذهن حاکمیت دارد (الوانی، ۱۳۸۰، ۲۸۳). کارل آلبرخت جهت موفقیت در کسب و کار به داشتن ۳ عامل انسان هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان‌های هوشمند اشاره می‌نماید (ابریزی، ۱۳۸۵، ۱۱). او این مفهوم را در سال ۲۰۰۲ در کتاب «قدرت اذهان در کار» بیان نموده است. از دیدگاه آلبرخت هوش سازمانی دارای هفت مولفه می‌باشد که ملاک عمل در تحقیق ما بوده است:

۱. چشم‌انداز استراتژیک: قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان.

1. Harvey C. Lehman

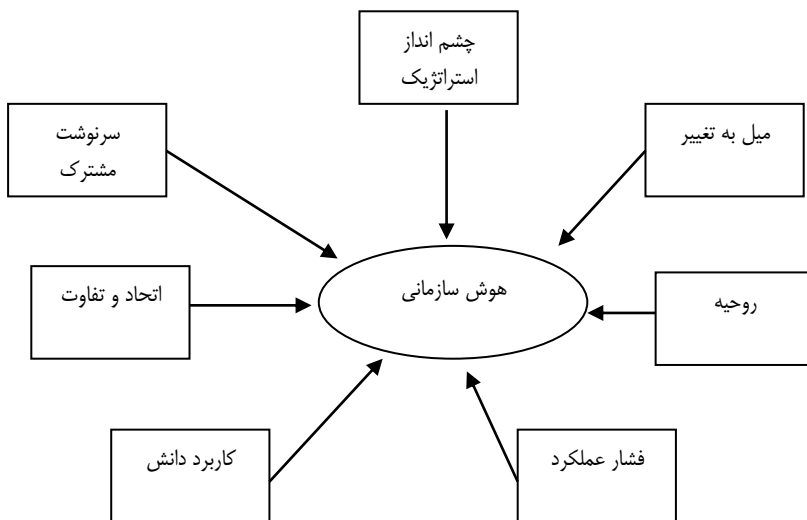
2. Ohaio

3. Valak & Logan & Velesh

4. Stuart M. Sanderson

5. Peter Drucker

۲. سرنوشت مشترک: احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکلی هم‌افزا.
۳. میل به تغییر: سازگاری و تمایل برای تغییر، جهت تحقق چشم‌انداز استراتژیک.
۴. روحیه: روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود می‌دانند.
۵. اتحاد و توافق: وجود نظام‌ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروه‌ها.
۶. کاربرد دانش: استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها.
۷. فشار عملکرد: هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند (آلبرخت، ۲۰۰۳، ۴۷-۱۵).



نمودار شماره ۲: مدل هوش سازمانی آلبرخت (آلبرخت، ۲۰۰۳: ۴۷-۱۵)

محققان ارتباط هوش سازمانی و نوآوری سازمانی، مدیریت دانش، بهره‌وری و فرهنگ سازمانی را سنجیده‌اند.

هوش سازمانی نتیجه اجتماعی هوش فردی است و به آن مربوط می‌شود. از آنجا که نوآوری یعنی ارائه یک ایده جدید بنابراین نوآوری نیازمند هوش است و نبود هوش فردی و سازمانی، سازمان را در دستیابی به راه‌حل مشکلاتش دچار سردرگمی و ناتوانی می‌کند. هوش سازمانی، سازمان را در رویارویی با محیط آشفته و پرابهام امروزی توانا می‌سازد (گلین^۱، ۱۹۹۶، ۱۰۸۱-۱۱۱). دانش یک دارایی می‌باشد و هوش یک ویژگی و هر دو در عمل از هم جداشدنی نیستند. دانش و هوش اگر به طور درست و مناسب به کار گرفته شوند، می‌توانند ارزش‌های بی‌شماری را خلق کنند. دانش و هوش را از طریق تمرین می‌توان بهبود بخشید و در صورتی که ممارست و تمرینی در کار نباشد ضعیف خواهند شد. به مدیران و متخصصان توصیه می‌شود مدیریت موثر دانش و ارتقا هوش سازمانی را سرلوحه کار خود قرار دهند (کیل گوار^۲، ۲۰۰۷ و رحیمی، ۱۳۸۶).

به طور کلی دنیای پیچیده امروز نیازمند تمرکز قدرت افراد و سازمان‌ها در رسیدن به اهداف پیش‌بینی شده می‌باشد. از آنجا که تمرکز قدرت ذهنی افراد یکی از پیش‌نیازهای بروز خلاقیت بوده و به شکوفایی آن کمک می‌کند و توجه به این مسأله که اشخاص خلاق، باهوش‌تر از دیگران هستند، بر آن شدیم تا در این پژوهش دو متغیر هوش سازمانی و خلاقیت را مورد بررسی قرار داده و روابط بین آنها را تجزیه و تحلیل نماییم.

علاوه بر آن در جامعه ما علیرغم داشتن نیروهای مستعد، توانایی‌های خلاق هرز می‌رود که علت اصلی این امر، نامشخص بودن جایگاه خلاقیت و فقدان بستر رشد آن است. در حالیکه در جامعه رو به رشد و توسعه ما نیز توجه به این مسئله نقش حیاتی دارد، زیرا برای نایل شدن به پیشرفت‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی، به افراد مستعد و خلاق و سازمان‌های هوشمند نیازمند هستیم.

برای کشوری مثل ایران که در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله خود قصد دارد گوی رقابت در اقتصاد و تجارت را از همسایگان خود بریابد، اقتصاد مبتنی بر دانایی باید استراتژیک‌ترین ابزار باشد تا با مدیریت صحیح اداره شده و به نتیجه دلخواه برسد. برای دسترسی به این مهم بایستی استراتژیک‌ترین ابزارهای دستیابی به هدف یعنی

^۱. Mary Ann Glynn

^۲. A. Mark Kilgour

تکنولوژی، اطلاعات، ساختار یاد گیرنده، نیروی انسانی خلاق و نوآور و سازمان هوشمند را در اختیار گرفته و نقطه تمرکز را بر دستیابی و تقویت آنها قرار دهیم.

در طی سال های اخیر، مطالعات و پژوهشهای متعددی در حوزه خلاقیت در ایران انجام شده است. این تحقیقات سعی داشته اند علت خلاقیت برخی از افراد، تیم ها و سازمانهای خاص را توضیح دهند. از طرف دیگر، مطالعات اخیر خلاقیت بیشتر بر روی ویژگی های شخصیتی تمرکز داشته اند و به بهبود خلاقیت در سطح فردی پرداخته اند. بطوریکه مطالعات اندکی در زمینه مدیریت خلاقیت در محیط سازمان و خلاقیت سازمانی انجام شده است.

حسین منصوری در پایان نامه کارشناسی ارشد خود در سال ۱۳۸۹ به بررسی عوامل موثر بر خلاقیت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه یزد با استفاده از تکنیک Topsis و رابطه این عوامل با هوش سازمانی پرداخت. یافته های این پژوهش نشان داد عوامل مربوط به جو سازمانی، منابع و مهارت ها، ساختار و سیستم های سازمان سبک رهبری و فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی تاثیر بسزائی دارند، از سوی دیگر، نتایج حاصل به کارگیری تکنیک Topsis حاکی از آن است که از بین عوامل پنج گانه موثر بر خلاقیت سازمانی، عامل "جو سازمانی" بیشترین تاثیر بر خلاقیت سازمانی دارا است.

نتایج تحقیق عادل سلیمانی نژاد در سال ۱۳۸۹ در بین کارکنان و هیئت علمی دانشگاه اصفهان در زمینه نقش هوش سازمانی در توسعه خلاقیت سازمانی نشان داد که رابطه مستقیمی بین خلاقیت سازمانی و هوش سازمانی در بین کارکنان و اعضاء هیئت علمی این دانشگاه وجود دارد.

همچنین یافته های صابر قربانی در سال ۱۳۸۸ در بین کارکنان دانشگاه سراب نشان می دهد عوامل افزایش دهنده هوش سازمانی، ساختار سازمانی معقول، سبک رهبری شایسته و ماموریت واضح، اهداف روشن و ارزش محوری و... می باشد و بالاخره خانم مریم منصوری در سال ۱۳۸۹ در تحقیق خود تحت عنوان بررسی و سنجش خلاقیت کارکنان دانشگاه یزد به بررسی و سنجش خلاقیت در این حوزه پرداخت و یافته های حاصل در بین کارکنان نشان داد که سطح خلاقیت کارکنان، پائین تر از میزان متوسط است و همچنین یافته های این تحقیق بیانگر عدم وجود تفاوت معنی داری میان میزان خلاقیت کارکنان با توجه به جنسیت می باشد اما بین میزان خلاقیت و سطح تحصیلات رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بطور کلی هدف از انجام تحقیق حاضر، سنجش مولفه های آبرخت و بررسی رابطه آن با خلاقیت در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی می باشد.

فرضیه های تحقیق

الف: فرضیه اصلی:

بین مولفه های هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی رابطه معنا داری وجود دارد.

ب: فرضیه فرعی:

مولفه های هوش سازمانی تا چه حدی قادر به افزایش خلاقیت در دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی هستند.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر شیوه گردآوری و جمع آوری اطلاعات، از نوع همبستگی می باشد. در این پژوهش هوش سازمانی و مولفه های آن متغیر پیش بین و خلاقیت متغیر ملاک می باشد. جامعه آماری، کارکنان، کارشناسان و مدیران ستاد مرکزی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی که شامل ۱۰۰۰ نفر در سه رده کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم (۲۶۰ نفر)، کارشناسان با مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد (۶۴۰ نفر) و مدیران با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری و بالاتر (۱۰۰ نفر) می باشند. از آنجا که جمعیت هدف جمعیتی نسبتاً بزرگ است به نمونه گیری پرداختیم. حجم نمونه با بهره گیری از فرمول کوکران برابر ۲۷۸ نفر می باشد که به جهت در نظر گرفتن ریزش احتمالی تعداد نمونه را به ۴۰۰ نفر افزایش دادیم. از آنجا که جامعه آماری ما از نظر متغیر نوع شغل جامعه ای همگون نمی باشد و هدف رعایت نسبت بین سه گروه مذکور است لذا نمونه گیری در این مطالعه به روش طبقه ای نسبی تصادفی می باشد.

در این پژوهش به منظور جمع آوری داده ها، دو پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرخت و خلاقیت رندسیپ استفاده شده است. پرسشنامه هوش سازمانی توسط آلبرخت در سال ۲۰۰۲ طراحی گردید که شامل ۴۹ سوال در ۷ مولفه می باشد. پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گردید. پرسشنامه خلاقیت رندسیپ شامل ۵۰ سوال می باشد که در سال ۱۹۷۹ به چاپ رسیده است. هدف از این پرسشنامه ارزیابی میزان خلاقیت فرد در سازمان است. پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱ تعیین گردیده است. روایی محتوایی هر دو پرسشنامه به دلیل استاندارد بودنشان و با استفاده از نظر صاحب نظران این حوزه به تایید رسیده است. در هر دو پرسشنامه از طیف ۵ گانه

لیکرت شامل گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم استفاده شده است. در این پژوهش از پرسشنامه جمعیت شناختی هم استفاده شده که شامل: سن، جنس، مدرک تحصیلی، سابقه کار، نوع شغل و وضعیت استخدام می‌باشد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری SPSS در دو سطح شاخص‌های آمار توصیفی و شاخص‌های آمار استنباطی انجام شد.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ذیل مشاهده می‌شود بهره‌گیری از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که، متغیرهای فشار عملکرد، کاربرد دانش، میل به تغییر، سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق و چشم‌انداز استراتژیک به ترتیب با ضرایب ۰/۴۵، ۰/۳۸، ۰/۳۴، ۰/۳۳، ۰/۳۱، ۰/۲۵، ۰/۲۳ دارای بیشترین همبستگی با خلاقیت سازمانی می‌باشند.

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	چشم‌انداز استراتژیک	سرنوشت مشترک	میل به تغییر	روحیه	اتحاد و توافق	کاربرد دانش	فشار عملکرد	خلاقیت
چشم‌انداز استراتژیک	۱	۰/۶۰۸**	۰/۶۲۰**	۰/۵۸۲**	۰/۵۸۳**	۰/۶۲۱**	۰/۶۴۱**	۰/۲۳۲**
سرنوشت مشترک	۰/۶۰۸**	۱	۰/۹۸۵**	۰/۶۶۲**	۰/۷۲۴**	۰/۶۶۱**	۰/۶۶۹**	۰/۳۳۰**
میل به تغییر	۰/۶۲۰**	۰/۹۸۵**	۱	۰/۶۷۶**	۰/۷۳۰**	۰/۶۶۲**	۰/۶۸۱**	۰/۳۴۲**
روحیه	۰/۵۸۲**	۰/۶۶۲**	۰/۶۷۶**	۱	۰/۶۵۷**	۰/۷۲۳**	۰/۶۷۵**	۰/۳۰۷**
اتحاد و توافق	۰/۵۸۳**	۰/۷۲۴**	۰/۷۳۰**	۰/۶۵۷**	۱	۰/۷۰۵**	۰/۶۹۱**	۰/۲۵۰**
کاربرد دانش	۰/۶۲۱**	۰/۶۶۱**	۰/۶۶۲**	۰/۷۲۳**	۰/۷۰۵**	۱	۰/۷۸۷**	۰/۳۷۸**
فشار عملکرد	۰/۶۴۱**	۰/۶۶۹**	۰/۶۸۱**	۰/۶۷۵**	۰/۶۹۱**	۰/۷۸۷**	۱	۰/۴۵۱**
خلاقیت	۰/۲۳۲**	۰/۳۳۰**	۰/۳۴۲**	۰/۳۰۷**	۰/۲۵۰**	۰/۳۷۸**	۰/۴۵۱**	۱

** P>0.01

مقدار R² محاسبه شده ۰/۱۷ می‌باشد بدین معنی که ۱۷ درصد واریانس تبیین شده خلاقیت توسط فشار عملکرد تبیین شده است.

جدول شماره ۲: خلاصه مدل رگرسیون سهم هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی در خلاقیت

دل	ضریب همبستگی	واریانس تبیین شده	واریانس تبیین شده اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۱۳	۰/۱۷۰	۰/۱۶۶	۱۶/۰۳۷

بنابراین فشار عملکرد توانایی تعالی بخشیدن به خلاقیت را دارد. لازم به ذکر است که سایر مولفه‌های هوش سازمانی تحت تأثیر مولفه فشار عملکرد قرار گرفته و از معادله رگرسیون خارج شدند.

معادله رگرسیونی بر مبنای جدول ضرایب رگرسیونی عبارت است از:

$$\text{خلاقیت سازمانی} = (\text{عرض از مبدأ}) ۱۵۳/۶۲۲ + (\text{فشار عملکرد}) ۰/۴۱۳$$

همان طور که اطلاعات مندرج در جدول ذیل نشان می‌دهد میزان واریانس تبیین شده متغیر خلاقیت سازمانی توسط متغیر هوش سازمانی برابر با ۰/۱۴ است که با توجه به F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. بنابراین هوش سازمانی توانایی پیش‌بینی خلاقیت سازمانی را دارد. بر این اساس هر واحد افزایش یا کاهش در هوش سازمانی، به مقدار ۰/۳۷ خلاقیت را افزایش یا کاهش می‌دهد.

جدول شماره ۳: تحلیل رگرسیون اهداف پژوهش

متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	واریانس تبیین شده	واریانس تبیین شده اصلاح شده	F	سطح معنی‌داری	بتا	T	سطح معنی‌داری
هوش سازمانی	۰/۳۷	۰/۱۴	۰/۱۳	۳۲/۷۰	۰/۰۰۰	۰/۳۷	۵/۷۱	۰/۰۰۰
چشم‌انداز استراتژیک	۰/۲۳	۰/۰۵۴	۰/۰۵	۱۴/۹۳	۰/۰۰۰	۰/۲۳	۳/۸۶	۰/۰۰۰
سرنوشت مشترک	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۱۰	۳۱/۹۹	۰/۰۰۰	۰/۳۳	۵/۶۵	۰/۰۰۰
میل به تغییر	۰/۳۴	۰/۱۲۷	۰/۱۱۴	۳۴/۶۷	۰/۰۰۰	۰/۳۴	۵/۸۸	۰/۰۰۰
روحیه	۰/۳۱	۰/۰۹۴	۰/۰۹۱	۲۶/۹۴	۰/۰۰۰	۰/۳۱	۵/۱۹	۰/۰۰۰
اتحاد و توافق	۰/۲۵	۰/۰۶۳	۰/۰۵۹	۱۶/۶۱	۰/۰۰۰	۰/۲۵	۴/۰۷	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۰/۳۸	۰/۱۴۳	۰/۱۴	۴۵/۲۶	۰/۰۰۰	۰/۳۷	۶/۷۲	۰/۰۰۰
فشار عملکرد	۰/۴۵	۰/۳۰۴	۰/۲۰	۶۸/۵۳	۰/۰۰۰	۰/۴۵۱	۸/۲۷	۰/۰۰۰

همچنین میزان واریانس تبیین شده متغیر خلاقیت سازمانی توسط متغیرهای چشم انداز استراتژیک سرنوشت مشترک میل به تغییر روحیه اتحاد و توافق کاربرد دانش و فشار عملکرد با توجه به F مشاهده شده در سطح ۱٪ نیز معنی دار است. در نتیجه هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی توانایی پیش‌بینی خلاقیت سازمانی را دارند براین اساس، هر واحد تغییر در این مولفه‌ها خلاقیت سازمانی را تغییر می‌دهد.

در نهایت پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها با نرم‌افزار SPSS امتیاز هوش سازمانی نمونه مورد بررسی برابر با ۱۵۲/۶ گردید که با توجه به کلید آبرخت در سطح قابل قبولی قرار داشت و اما امتیاز خلاقیت سازمانی نمونه مورد بررسی برابر با ۱۸۱/۸ گردید که با توجه به کلید رندیسب در سطح زیر متوسط قرار داشت بنابراین جهت ارتقا وضعیت هوش سازمانی و خلاقیت در دانشگاه آزاد واحد تهران بایستی تدابیری سنجیده شود.

بحث و نتیجه‌گیری

خلاقیت و هوش دو ویژگی برتری هستند که در هر یک از اعضای سازمان نهفته است طبق نظر ماری آن گلین هوش سازمانی، نتیجه اجتماعی هوش فردی است و خاستگاه آن همچون خلاقیت ذهن است بنابراین ارتباط دو متغیر هوش سازمان و خلاقیت را می‌توان در منشا و خاستگاه آنها دانست هوش سازمانی دامنه وسیعی از فعالیت‌های مدیریتی در رابطه با خلاقیت و نوآوری، توسعه سازمانی و استراتژی‌ها و برتری اجرایی را در بر می‌گیرد و منجر به صرفه‌جویی در زمان و منابع در سازمان می‌گردد این دو ویژگی در سلول‌های سازمانی یعنی منابع انسانی که مهمترین عامل در موفقیت سازمان هستند نهفته و نقش و تاثیرشان در ارتقای سازمان و دستیابی به رسالتش قابل توجه می‌باشد.

چشم‌انداز استراتژیک دورنمایی که نشانه تغییرات می‌باشد کمترین میزان همبستگی را با خلاقیت دارد آنچه در چشم انداز استراتژیک مدنظر قرار می‌گیرد توانایی تدوین و پیاده سازی اهداف و استراتژی‌های تدوین شده است و اینکه این استراتژی‌ها مرتباً مورد بررسی و تجدید نظر قرار گیرند در راستای چشم انداز استراتژیک، انتخاب استراتژی‌های موفق و پرورش توانایی و خلاقیت استراتژیست‌ها مهم می‌باشد بنابراین برای تنظیم اهداف و استراتژی‌های سازمانی، استراتژیست‌ها بایستی خلاق باشند. توجه

به نظرات کارکنان در تدوین و تنظیم برنامه استراتژیک و عملیاتی سازمان و مشارکت فعال در تدوین اجرا و ارزیابی اهداف سازمانی، آنها را نسبت به سازمان و اهدافش متعهد می‌نماید.

جوزی در سال ۲۰۰۸ در پژوهش خود به ۴ اصل مدیریتی مهم و موثر بر بروز خلاقیت اشاره می‌کند که یکی از آنها تشویق کارکنان به داشتن نگرشی حمایتی از سازمان و اهداف آن می‌باشد نگرش حمایتی در نتیجه احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای تلاش به شکلی هم افزا ایجاد می‌شود دخالت دادن و سهیم کردن کارکنان در امور سازمانی و مشارکت آنها در تعیین و دستیابی به اهداف سازمانی ایجاد تیم‌های کاری موفق و تقویت حس همکاری بین اعضای گروه در سازمان برقراری امنیت شغلی و ایجاد حس تعلق به سازمان از گام‌های اساسی در رسیدن به سرنوشت مشترک می‌باشد از سوی دیگر یکی از ویژگی‌های برجسته افراد خلاق اهمیت دادن به سرنوشت دیگران است که سخن اصلی در سرنوشت مشترک همین است. انگیزش پیشرفت در سطح بالا که در میل به تغییر علاقه به ریسک نمودن و پذیرش خطر و کنجکاوی خلاصه می‌شود.

تشویق و ترغیب کارکنان، احساس افتخار نسبت به سازمان و فرصت ارتقا شغلی نکات اصلی در روحیه می‌باشند که همگی بر بروز خلاقیت افراد موثر هستند قسمتی از تلاش دلخواهی که اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمانی و فداکردن خود برای سازمان دارند تحت تاثیر عوامل انگیزشی است.

فیاض یکی از مولفه‌های خلاقیت را تخصص می‌داند هیچ کس قادر به کاری خلاق نخواهد بود مگر آنکه دانش لازم در آن زمینه را فراگیرد سرمایه‌های دانش سیستم‌ها و تکنولوژی اطلاعات در توسعه هوش سازمانی کاربرد فراوانی دارد خلاقیت یک ویژگی خدادادی است که نیاز به پرورش و تقویت دارد و این مستلزم دانش تخصصی و بکارگیری دانش جدید و تکامل یافته است جوزی در سال ۲۰۰۸ یکی از اصول ۴ گانه مدیریت که برخلاقیت در سازمان‌ها موثر است را اداره سازمان‌ها به شکلی که دانشی متنوع‌تر داشته باشد می‌داند نتایج حاصل از رساله دکتری کیل گوار در سال ۲۰۰۷ تاثیر مثبت و قابل توجه دانش تخصصی و آگاهی از تکنیک‌های تفکر خلاق بر نتایج خلاقیت به ویژه خلاقیت فردی را تایید می‌نماید. نتایج بدست آمده در این تحقیق

با نتایج حاصل از تحقیقات عادل سلیمانی نژاد و صابر قربانی و خانم منصورى كاملاً همراستا و همسو بوده و نتایج آنها را تائید کرد.

در سازمان‌های اداری مدیر خلاق خود حامی و مهیا کننده شرایط لازم برای بروز خلاقیت است درک واضح کارکنان از نقش‌ها و مسئولیت‌هایشان ارتباطات کاری مناسب بین واحدها، اقدام سریع سرپرستان جهت حل مشکلات دریافت بازخورد و احساس موثر بودن برای سازمان می‌توانند عواملی برای توسعه و ارتقا هوش سازمانی می‌باشد.

بنابراین برای شناخت و ارتقاء مقوله هوش سازمانی به عنوان موضوعی جدید و خلاقیت در سازمان که پرورش و تقویت هر دو آنها موفقیت سازمان را به دنبال خواهد داشت پیشنهادهایی ارائه می‌گردد تا با مد نظر قرار دادن آنها در دستیابی موفقیت برای سازمان و رسیدن به چشم انداز و ماموریتش کامیاب شویم.

پیشنهادات حاصل از پژوهش :

الف) راهبردهای مدیریتی:

- ✓ ایجاد بسترهای لازم برای افزایش خلاقیت کارکنان و سوق دادن کارکنان به سمت نوآوری و ابتکار از سوی مدیریت شرکت
- ✓ حمایت های مالی و اجتماعی از طرح ها و ایده های جدید در شرکت جهت گسترش طرح ها و ایده های نو
- ✓ پرورش احساس سرنوشت مشترک در شرکت در کارکنان شرکت
- ✓ مشارکت دادن کارکنان در فعالیتهای و آموختن از یکدیگر با استفاده از سینیژزی (هم افزایی) گروهها
- ✓ تشکیل تیمهای کاری در شرکت بجای سلسله مراتب سنتی
- ✓ دادن استقلال و آزادی عمل به کارکنان در تصمیم گیریهای مربوطه در حد ظرفیت و تواناییها و استعداد آنها در شرکت
- ✓ مدیریت باید شرایطی برای تصمیم گیریهای مشارکتی و ارتباطات موثر و مفید با کارکنان فراهم کند
- ✓ فراهم آوردن امکانات بازخورد مناسب و مرتب برای کارکنان
- ✓ آگاهی کارکنان از میزان تأثیر کار آنها بر موفقیت یا عدم موفقیت کل شرکت

(ب) شرایط سازمانی:

- ✓ برگزاری دوره های آموزشی مدون و مستمر به صورت تخصصی و در زمینه وظایف و مسئولیتهای محوله به فرد ، با استفاده از اساتید مجرب
- ✓ ترسیم چشم اندازی روشن از آینده برای کارکنان
- ✓ اصلاح ساختار سازمانی در جهت انعطاف پذیری و رشد اعتماد به نفس
- ✓ در اختیار قرار دادن منابع (مادی ، امکانات و تجهیزات، فضای کافی) برای کارکنان
- در استفاده از آنچه که برای انجام وظیفه نیازمند هستند

(ج) منابع خودکارآمدی:

- ✓ تشویق و حمایت کارکنان هنگامی که کارشان را به خوبی انجام می دهند
- ✓ حمایت عاطفی از کارکنان شرکت توسط مدیران و سرپرستان
- ✓ دور کردن احساسات منفی مانند ، ترس و نگرانی و بد اخلاقی از کارکنان و ایجاد احساسات مثبت مانند هیجان و سبقت جویی در کارکنان
- ✓ آگاه کردن کارکنان از میزان موفقیت آنان در شرکت

References

- Aghaei Fishani, T. (1977). Creativity and Innovation in People and Organizations. Tehran: Termeh Publication, (In Persian).
- Albrecht, Karl. (2003), The Power of Minds at work: Organizational Intelligence in Action. New York. Amazon
- Alavi, S. H. R., & Ghasari, M. (2003). The Relationship between Creativity of Employees and Organizations. Journal of Management, 8, (In Persian).
- Alwani, S. M., & Danaee Fard, H. (2001). Speeches in the Philosophy of Theories of the State Organization. Tehran: Saffar Publication, (In Persian).
- Ebrazi, M., & Etebarian, A., & Sattari Ghahfarakhi, M. (2006). Organizational Intelligence and Prevention of Malnutrition. The Journal of Organizational Knowledge Management, 3(22), (In Persian).
- Fayyaz, I. (2008). Creativity and Organization. Pegah Hosa, 228, 2-3, (In Persian).
- Feragat, L. (2004). Studying the Relationship between School Climate and the Creativity of Middle-Aged Female Students in Tehran. Tehran: Culture and Research, (In Persian).
- Fiqhili Farahmand, N. (2002). Dynamic Management Organization. Tabriz, Foruzesh Publication, (In Persian).
- Glynn. Mary Ann. (1996), Innovative Genius: A Framework for Relating Individual and Intelligence in Action to Innovation .Academy of Management Review. 21, 4, pp 1081-111.
- Golestan Hashemi, S. M. (2003). Introduction to Creativity Knowledge of Creativity and Innovation J 1, (In Persian).
- Hosseini, A. S. (1999). Nature and Methods of Breeding It. Mashhad: Astan Quds Razavi Publication, (In Persian).
- Jose Antonio Rosa & William J/ Quails & Carlos Fuentes. (2008), Involving mind, body and friends: Management that engenders Creativity, journal of business research. 61, pp 631-9.
- Kilgour A. Mark. (2007), the Creative Process: The Effects of Domain Specific Knowledge and Creative Thinking Techniques on Creativity. Australasian Digital Theses for - PhD Degree.
- Lewis, G. (2005). Creativity in the Organization. Translated by: N. Fatrat, Tehran: Quality and Management, (In Persian).
- Rahimi, H. (2007). Investigating the Relationship between Organizational Knowledge Management Components and the Creativity of Faculty Members of Isfahan University. 1st National Conference on Knowledge Management, (In Persian).

Rangiaho Melina. (2007), Senior Management's Influence on the Contextual Components of an Organization that Affect Creativity: A Case Study of a New Zealand Manufacturing Company. Lincoln University . For PhD Degree.

Samad Aghaee, J. (2001). Individual and Group Creativity Techniques. Tehran: Government Education Management Center, (In Persian).

Sanderson. Stuart M., (1998), New approaches to strategy: new ways of thinking for the millennium, Management Decision, 36, 1, pp 9-13.

Shahraray, M., & Madani Pour, R. (1996). Creative and Innovative Organization. Tehran: Management Knowledge, (In Persian).

Sheikholeslami, R., & Razavi, A. (2005). Prediction of Creativity of Students of Shiraz University with Respect to External Motivating Variables, Internal Motivation and Gender. Shiraz Journal of Social Sciences and Humanities, 4(22), 94-103, (In Persian).

Piry, Z. (2006). A Model for Organizational Intelligence. 14th Annual Conference of Students of Health Services Management in Iran, (In Persian).

Zarei, M., & Khallaghiyyat, H. (1973). Management Knowledge, (In Persian).