

رابطه هوش سازمانی و اثربخشی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران

رقیه نجفی خواه^۱ | عصمت مومنی^۲

۱. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه علامه طباطبایی تهران. (نویسنده مسئول) Najafi66.s@yahoo.com

۲. استادیار رشته علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه علامه طباطبایی تهران. Momeni.esmat@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۷/۳/۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۱۴

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف آگاهی از تأثیر هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی و شناسایی وضعیت هر کدام از متغیرهای مذکور در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور انجام گرفت.

روش پژوهش: پژوهش از نظر نوع، کاربردی، از نظر روش، توصیفی - پیمایشی، و از نظر ماهیت، مطالعه همبستگی است. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت و اثربخشی سازمانی پارسونز است. جامعه پژوهش، ۱۶۲ نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان گیلان بوده است که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۱۱۸ نفر انتخاب گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی و برای انجام محاسبات آماری از نرم‌افزار آماری (اس. پی. اس. اس.) استفاده شده است.

یافته‌ها: بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. میزان برخورداری کتابداران از هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بالاتر از حد متوسط قرار دارد. در خصوص وضعیت اثربخشی سازمانی، میزان اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن به جز مؤلفه پایداری و حفظ الگوها که کمتر از حد متوسط بدست آمده است در دیگر مؤلفه‌ها بالاتر از حد متوسط بوده است.

نتیجه‌گیری: هوش سازمانی بر موفقیت و اثربخشی کتابخانه تأثیرگذار است. توجه یکسان به همه مؤلفه‌های هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی و تلاش‌های هماهنگ و سازمان‌یافته در جهت حل مسائل کاری، افزایش حقوق و مزایا، فراهم کردن امکانات رفاهی و طرح‌های تشویقی، ایجاد نظام پاداش رضایت‌بخش زمینه رشد و پیشرفت کتابداران را فراهم کرده و در نتیجه باعث ارتقای اثربخشی در کتابخانه‌ها خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، اثربخشی سازمانی، کتابخانه‌های عمومی استان گیلان، کتابداران

مقدمه

هوش^۱ به معنای توانایی یادگیری، استدلال و ادراک است (لورد و شاندریک^۲، ۲۰۱۱، ص ۲۰۸) و به مفهوم توانایی یک فرد برای ارزیابی و کنترل دانش خود در خصوص داده‌های محیطی و بازسازی دانش جدید و تبدیل داده‌ها به تجربیات و نیل به اهداف به صورت اثربخش و کارآمد است (فلیشمن، ممفورد، زاکارو، لوین، کرتکین، و هین^۳، ۱۹۹۱). امروزه سازمان‌ها به عنوان موجودات زنده تلقی می‌شوند. همانگونه که انسان‌ها از هوش‌های چندگانه‌ای برخوردارند، سازمان‌ها نیز هوش‌های متعددی دارند. سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف متعددی به وجود می‌آیند و فعالیت‌های مستمری را برای رسیدن به آن اهداف انجام می‌دهند (اسکات، ۱۳۹۶). امروزه اساس سازمان‌ها را انسان‌ها تشکیل داده‌اند و سازمان یعنی جمعی از کارکنان با روحیات، علائق، افکار، دانش و شرایط فیزیکی متفاوت که بدون آن‌ها سازمان هرگز وجود خارجی پیدا نمی‌کند (تدارو^۴، ۲۰۱۰، ص ۱۸). هر سازمان برای نیل به اهدافش نیاز به مدیران و کارکنان هوشمند و توانایی دارد که با استفاده از انواع هوش‌های چندگانه خود، سازمان را به سوی اهداف مشخص هدایت نمایند (عدالتی ملکی و جمشیدی، ۱۳۸۹، ص ۳۰).

یکی از انواع مختلف هوش، هوش سازمانی^۵ است. هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در ایجاد قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌شود. به کمک هوش سازمانی است که سازمان‌ها می‌توانند به ایجاد تنوع در منابع مالی، تحلیل برنامه‌ها و عملکردها، توسعه چشم‌اندازها، بازتعریف مأموریت‌ها و طراحی راهبردهای مناسب بپردازند. به عقیده پیتز دراکر^۶ باهوش‌ترین سازمان‌ها بر اساس این اصول عمل می‌کنند که: "هیچ وقت خوب به اندازه کافی خوب نیست" و باید از "کار با اشیاء به سمت کار با فکر حرکت کرد" (آلبرخت^۷، ۲۰۰۲، ص

۴). در سازمان‌های امروزی علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، ماشین‌آلات هوشمند نیز در فرایند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند (سیادت، کاظمی، و مختاری، ۱۳۸۹، ص ۸۸). در واقع انسان و تکنولوژی به صورت مکمل هوش سازمانی را شکل می‌دهند و هوش سازمانی دربرگیرنده هر دو آن‌ها می‌باشد (وریارد^۸، ۲۰۱۷، ص ۳). هوش سازمانی از طریق دیدگاه‌ها و رویکردهای متفاوت از جمله دیدگاه معرفت‌شناختی، دیدگاه ماتسودا، دیدگاه لایبویتر^۹، دیدگاه هلال^{۱۰}، دیدگاه سیمیچ^{۱۱} و دیدگاه کارل آلبرخت مطرح شده است. از دیدگاه کارل آلبرخت، هوش سازمانی هفت بعد (مؤلفه) دارد که عبارتند از: **چشم‌انداز راهبردی**^{۱۲}: داشتن آگاهی نسبت به مقصد و ظرفیت کاری برای بیان هدف؛ **سرنوشت مشترک**^{۱۳}: داشتن هدف مشترک و واحد و حس روحیه گروهی؛ **میل به تغییر**^{۱۴}: توانایی رویارویی با چالش‌های غیر منتظره و تطبیق با انواع تغییرات؛ **روحیه**^{۱۵}: روحیه و انرژی مضاعف برای موفقیت؛ **اتحاد و توافق**^{۱۶}: مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضاء با یکدیگر به منظور رویارویی با محیط؛ **کاربرد دانش**^{۱۷}: ظرفیت تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سر تا سر سازمان؛ **فشار عملکرد**^{۱۸}: جدی بودن در انجام کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک (آلبرخت، ۲۰۰۲، ص ۱۱-۱۲).

هوش سازمانی توجه سازمان‌ها را به سمت موضوعات مرتبط با اثربخشی سوق می‌دهد و عامل اثربخش برای سازمان‌ها به شمار می‌رود. در دهه گذشته، هوش سازمانی به عنوان یک نیروی محرک اصلی برای کارایی و اثربخشی سازمانی ظهور

8. R. Veryard

9. Liebowitz

10. Halal

11. Simic

12. Strategic Vision

13. Shared Fate

14. Appetite Change

15. Sprit

16. Alignment and Congruence

17. Knowledge Deployment

18. Performance Pressure

1. Intelligence

2. R. G. Lord & S. J. Shondrick

3. E. A. Fleishman; M.D. Mumford; S. J. Zaccaro; K. Y.

Levin; A. L. Korotkin & M. B. Hein

4. M. P. Todaro

5. Organizational Intelligence

6. Peter Drucker

7. K. Albrecht

حسینی، رضوانی نژاد، و یوسفی، ۱۳۹۰، ص ۹). برای محاسبه اثربخشی رویکردهای مختلفی وجود دارد مانند رویکرد تحقیق هدف، رویکرد سیستم منع، رویکرد ذی نفعان استراتژیک، رویکرد ارزش های رقابتی، رویکرد فرایندهای درونی، الگوی اثربخشی پارسونز^۹ و غیره. هر یک از رویکردها، اثربخشی را از زاویه ای مورد توجه قرار داده اند. در این میان تالکوت پارسونز در یک مدل نسبتاً جامع، اثربخشی را مورد تبیین قرار داده است. پارسونز و امتیای اتریونی^{۱۰} (۱۹۶۱)، اثربخشی را توانایی سازمان در استفاده کارآمد از منابع موجود برای نیل به اهداف خاص تعریف کرده اند. پارسونز برای اثربخشی چهار بعد قائل می شود، و هر بعد را دارای چهار شاخص می داند و در نتیجه ۱۶ شاخص را در ۴ طبقه مطرح می نماید که عبارتند از: **انطباق**^{۱۱}: سازمان ها در مواجهه با تلاش برای تغییر شرایط محیط خارجی و تغییر برنامه های داخلی، خودشان را با خواسته های اصلی محیط و جامعه سازش می دهند. در واقع قابلیت انطباق به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است و شامل شاخصه های قابلیت انطباق، رشد، ابتکار و توسعه می باشد؛ **کسب هدف**^{۱۲}: هدف گذاری و اجرای آن یا تامین حرکت پیوسته سازمان به سوی هدف هایش است و مشتمل بر شاخصه های مؤفقیت، کیفیت، کسب منابع و کارایی است؛ **یگانگی**^{۱۳}: همکاری میان افراد و واحدهای مختلف سازمان برای نیل به اهداف مشترک سازمان است و به اتحاد و اشتراک داخل سیستم اشاره دارد و شامل شاخصه های رضایت شغلی، جو سالم بین فردی، ارتباطات و تعارض می باشد (میرکمالی، ۱۳۹۳)؛ **پایداری و حفظ الگوها**^{۱۴}: مجموعه اجزای کنشی است که در کنشگران (عاملان) سیستم اجتماعی ایجاد انگیزه کرده و کل سیستم اجتماعی را تغذیه می کند. کارکرد آن، انباشتن انرژی به صورت انگیزش و پخش آن به صورت اطلاعات در سیستم اجتماعی

کرده است (راما کریشنان، خانثیا، کازاریا، و سالدانا، ۲۰۱۶). هوش سازمانی به منزله پنجره پویای کسب و کار به محیط بیرون است که عملکرد سازمانی را شناسایی کرده، کارایی را افزایش می دهد و فرصت های ناشناخته را آشکار خواهد ساخت (هاوسون^۲، ۲۰۰۷، ص ۳۹). اثربخشی سازمانی^۳، نقش مهمی را در توسعه سازمانی ایفا می کند (آیدین و سیلان^۴، ۲۰۰۹) و به عنوان مهم ترین هدف هر سازمان، مقصدی است که تمام تلاش های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت می گیرد (اسدزاده، ۱۳۸۸). سازمانی اثربخش است که قادر به مدیریت ابهام ها، انعطاف پذیری، مشتری مداری، تولید، ارزش مداری و ساختار بندی یادگیری باشد و حیطة اصلی شغل و توانمند سازی بالای کارکنان را بشناسد (یول بین، ماریون، و ام. سی. کلوی^۵، ۲۰۰۷، ص ۳۱۴). پیتراکر اثربخشی سازمانی را انجام کار صحیح می داند و آن را کلید مؤفقیت سازمان محسوب می کند. اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف های مورد نظر نزدیک می شود (دفت^۶، ۱۳۸۰، ص ۶۴).

اثربخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست، بلکه موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی است (هرمان و رنز^۷، ۲۰۰۴). اثربخشی سازمانی "درجه ای است که در آن یک سازمان اهداف خود را تحقق می بخشد". رسیدن به سطح بالایی از اثربخشی هدف نهایی هر سازمانی است (چی دامباراناتان و ساروپرانی^۸، ۲۰۱۵). امروزه محققان همگی عقیده دارند سنجش اثربخشی مستلزم در نظر گرفتن معیارهای چندگانه ای است که وظایف مختلف سازمانی را بر اساس ویژگی های مختلفی ارزیابی می کند. هرمان و رنز (۱۹۹۷)، عنوان نموده اند که همانند مدل های مختلف سازمانی، مدل های متعددی نیز برای سنجش اثربخشی وجود دارد (عیدی،

^۱ T. Ramakrishnan; J. Khuntia; A. Kathuria & T. Saldanha

^۲ C. Howson

^۳ Organizational Effectiveness

^۴ B. Aydin & A. Ceylan

^۵ M. Uhl- Bien; R. Marion & B. McKelvey

^۶ R. Daft

^۷ R. Herman & D. Renz

^۸ K. Chidambaranathan & B. S. Swarooprani

^۹ T. Parsons

^{۱۰} E. Etzioni

^{۱۱} Adaptation

^{۱۲} Goal Attainment

^{۱۳} Integration

^{۱۴} Latency

سود جسته و تصمیمات منطقی می‌گیرند تا به اهداف خود دست یابند. در آن‌ها استعداد پنهان وجود دارد که از آن استفاده می‌کنند و به سازمان به عنوان سیستم پیچیده و کمک به بهبود آن نگاه می‌کنند (پتاس، ارستین، سول، کواک، و سوال^۴، ۲۰۱۰). در صورتی که زمینه لازم برای ارتقاء هوش سازمان‌ها فراهم شود، سازمان‌ها با صرف انرژی کمتر اما با اقدامات هوشمندانه، تحقق یافتن اهداف را تسهیل و تسریع کرده و در نهایت اثربخشی را ارتقاء می‌دهند (فقیهی و جعفری، ۱۳۸۸).

در این زمینه پژوهش‌هایی در داخل و خارج از ایران انجام شده است که در ادامه به چند مورد اشاره می‌شود:

علیپور اصل و آصف‌آباد (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "اثربخشی هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی" به بررسی نقش هوش سازمانی در عملکرد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی پرداختند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته عملکرد سازمانی و پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد هوش سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد و همچنین هوش سازمانی متغیر پیش‌بین مناسبی برای عملکرد سازمانی است.

عصاره، مکوندی، کوتی و سید طیب (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت" به سنجش سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و بررسی ارتباط آن با خلاقیت پرداختند. روش پژوهش آنان پیمایشی و ابزار پژوهش ۲ پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت و پرسشنامه خلاقیت رند سیپ می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی (به طور کلی) و خلاقیت ارتباط مثبتی وجود دارد. اما هیچ یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه معنی‌داری با خلاقیت را نشان نداد. نتایج همچنین نشان داد سطح هوش سازمانی و خلاقیت در نمونه‌های

است (روشه^۱، ۱۳۹۱) و شامل شاخصه‌های وفاداری، روحیه، علائق اساسی زندگی، انگیزش و هویت است (میرکمالی، ۱۳۹۳).

با توجه به تغییرات وسیع، تحولات علمی و پیشرفت علوم و فناوری و پیچیدگی‌های فزاینده محیطی در جهان امروز و شدت یافتن رقابت‌ها، بقای سازمان‌ها تا اندازه‌ای بستگی به مؤثر بودن آن‌ها دارد و آن‌هایی مؤثر عمل می‌کنند که از طرفی شناخت کامل از محیط اطراف خود داشته باشند و از طرف دیگر با شناخت کامل از سازمان خود به تحلیل نقاط قوت و ضعف خود بپردازند و با درک درست از جایگاه خود از فرصت‌ها به درستی استفاده کنند و بر تهدیدها فائق آیند. شناخت هوش سازمانی به تعیین نقاط قوت و ضعف یک سازمان کمک می‌کند. همچنین راهنما و تسهیل‌کننده توسعه سازمان می‌شود تا بر طراحی برنامه‌های آموزشی و تطبیقی تمرکز کند (ککر و آدا^۲، ۲۰۰۸، ص ۲۶؛ ۲۶؛ نقل در حمیدی، ساکی، موحدی‌نسب، و محب‌زاده، ۱۳۹۳، ص ۳۸). هوش سازمانی به دلیل آنکه دستیابی به دانایی را در سازمان‌ها افزایش می‌دهد، می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثربخشی و افزایش بهره‌وری سازمانی به حساب آید (آگون، بایرن، و کسکین^۳، ۲۰۰۷). سازمان‌هایی با مدیریت قدیمی که از هوش سازمانی استفاده نمی‌کنند در تصمیم‌گیری‌ها معمولاً با مشکلات مختلفی از جمله داشتن داده‌های حجیم، پیچیدگی تحصیل آن‌ها و عدم توانایی پیگیری فرآیندها و نتایج تصمیمات گرفته شده روبرو هستند و لذا تصمیمات اشتباه در این سازمان‌ها نتایج خود را به طور روشن نشان نمی‌دهد و یا دیر هنگام نشان می‌دهد. این سازمان‌ها نگاهی جامع از وضعیت جاری و آینده خود ندارند. هوش سازمانی عاملی مهم و تأثیرگذار در تصمیمات راهبردی و استراتژیک سازمان است و مدیران با توجه به ابزارهای هوش سازمانی بهتر می‌توانند وضعیت سازمان را مشاهده کرده و برای آینده سازمان سیاست‌گذاری کنند (خسروی، ۱۳۹۲، ص ۶). سازمان‌هایی که از هوش سازمانی به طور موفقیت‌آمیزی استفاده می‌کنند به نحو احسن از منابع انسانی

1. Guy Rocher

2. R. Cakir & S. Ada

3. A. E. Akgun; J. C. Byrne & H. Keskin

4. N. Potas; S. Ercetin; A. Sule; B. Kocak & L. Seval

نفت چین شعبه ایران با استفاده از مدل کارل آلبرخت پرداختند. جامعه پژوهش آنان نشان داد که وضعیت هوش سازمانی جامعه مورد پژوهش مطلوب است. نتایج همچنین نشان داد بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یگور و یولوسو^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "آگاهی مدیران و کارمندان از تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد در اقدامات مهم" به بررسی تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد مدیران و کارگران پرداختند. روش پژوهش آنان پیمایشی و ابزار پژوهش آنان پرسشنامه می‌باشد. جامعه مورد بررسی ۱۰۴۶ نفر کارگر و ۴۵۴ نفر مدیر بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران رابطه معنادار وجود دارد و همچنین نتایج نشان داد که هیچ اختلاف معناداری بین متغیرهای سن، جنسیت، سطح تحصیلات از لحاظ هوش سازمانی وجود ندارد.

بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌ها نشان داد پژوهش‌های اندکی در خصوص هوش سازمانی و اثربخشی در سازمان‌ها و به ویژه در کتابخانه‌ها صورت گرفته است. از آنجایی که هوشمندی افراد در سازمان‌ها، مورد توجه بسیاری از محیط‌های شغلی در بافت‌های مختلف از جمله فرهنگی بوده است و کتابخانه‌های عمومی نیز به عنوان یکی از مصادیق سازمان‌های غیر انتفاعی نقش زیربنایی در توسعه و پیشرفت کشورها دارند و از مهم‌ترین ارکان توسعه و تحول اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌روند و مانند همه سازمان‌های دیگر دارای ویژگی‌های خاص یک سازمان مانند هدفمند بودن، ساختار سازمانی، قانونمند بودن و ارتباطات سازمانی هستند، و از طرفی نیز در عرصه ناپایدار و متغیر امروزی برای دستیابی به توسعه و رشد پایدار نیازمند بررسی و ارزیابی اثربخشی خود در تمامی عرصه‌ها و زمینه‌های فعالیتی خود هستند، با مطالعه در پژوهش‌های پیشین، مشخص شد هیچ یک به تعیین رابطه‌ی هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی نپرداخته‌اند. با توجه به آنچه گفته شد ضرورت بررسی هوش سازمانی و اثربخشی در کتابخانه‌ها در حال حاضر پاسخ به

مورد مطالعه بسیار ضعیف است و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی تنها سرنوشت مشترک بیشترین قدرت تبیین‌کنندگی را داشته است.

لFTER و پریمیرین و واسیلاخه^۱ (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان "ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه انسانی" انجام دادند. هدف پژوهش آن‌ها ارائه دورنمایی کلی از موقعیت کارکنان شرکت‌های رومانیایی با توجه به هفت بعد هوش سازمانی کارل آلبرخت بود. همچنین این پژوهش درصدد بررسی تفاوت‌های موجود بین سازمان‌های بزرگ با بیش از ۱۵۰ کارمند و سازمان‌های کوچک بوده است. با این فرض که نیروی انسانی و تفاوت‌های موجود در فرهنگ سازمانی و رهبری بین دو طبقه می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر نحوه درک ابعاد هوش سازمانی و عملکرد آن‌ها داشته باشد. نتایج پژوهش نشان داد که تنها ۱۳ درصد کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط، با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناخته‌اند. با این حال تحلیل داده‌های بدست آمده نشان داد که هوش سازمانی در حد متوسط بوده است. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که در آینده وابستگی ابعاد هوش سازمانی با رشد اقتصادی می‌تواند تنها منشا توسعه باشد.

مندلسون و زیگلر^۲ (۲۰۱۰) در کتاب خود با عنوان "بقاء شرکت‌های کوچک: مدیریت اطلاعات برای اقدام سریع و جهانی" نشان دادند که هوش سازمانی پیش‌نیاز بقاء سازمان می‌باشد. هوش سازمانی توانایی یک سازمان را در تصمیم‌گیری بهتر و اثربخش‌تر بالا می‌برد و تأثیر قوی بر عملکرد مالی سازمان دارد. سازمان‌هایی که هوش بالایی دارند، بهره‌وری و سوددهی بیشتری دارند و همچنین نشان می‌دهند که در شرکت‌های کوچک نوظهور که روند پیشرفت را در پیش گرفته‌اند هوش سازمانی نقش اساسی داشته است.

مرجانی و سهیلی‌پور (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "رابطه هوش سازمانی و عملکرد کارکنان بر اساس مدل کارل آلبرخت" به بررسی ارتباط بین هوش سازمانی و عملکرد کارکنان شرکت

^۱. V. LFTER; M. Prejmerean & S. Vasilache

^۲. H. Mendelson & J. Ziegler

^۳. A. P. A. Uygur & G. Ulusoy

شرایط فعلی و نیاز مدیران کتابخانه‌های عمومی از جمله بالا بردن قدرت رقابت‌پذیری در دنیای کنونی، جذب مراجعه‌کنندگان بیشتر در کتابخانه‌ها، داشتن سازمانی با ضریب هوشی بالا، شکوفایی استعدادهای بالقوه کتابداران، بالا بردن میزان تعهد کتابداران با به‌کارگیری راه‌حل‌های هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، افزایش قدرت سازمان برای حل مشکلات، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی بهتر، درک بهتر تقاضاها و نیازمندی‌های مراجعه‌کنندگان و مدیریت ارتباط با آن‌ها، افزایش کارایی عملکرد و کاهش هزینه‌ها و غیره می‌باشد. نظریه هوش سازمانی درصدد است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، نقاط قوت و ضعف آن‌ها را شناسایی کرده و بر اساس نتایج بدست آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت اثربخشی سازمانی ارائه نماید. در این پژوهش سعی شده است وضعیت هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی مورد سنجش قرار گیرد و پس از اندازه‌گیری هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، رابطه هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. این تحقیق بر آن است تا با اندازه‌گیری ابعاد هوش سازمانی و نشان دادن هوش سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان گیلان نقاط قوت و ضعف را در این زمینه تعیین نماید و راه‌کارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد کتابخانه‌ها ارائه نماید و به مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها کمک کند تا با آگاهی و شناخت بیشتر و بهتر تصمیم بگیرند و برای نیل به اهداف خود بردارند و برای رسیدن به اهداف به طور مؤثر و کارآمد عمل نمایند. در این صورت است که به موفقیت می‌رسند و به اثربخشی مطلوب نزدیک می‌شوند. هدف اصلی این پژوهش، آگاهی از تأثیر هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی از طریق سنجش رابطه‌ی هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور می‌باشد. اهداف جزئی پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

۱. تعیین وضعیت هوش سازمانی در کتابخانه‌های عمومی

استان گیلان از دیدگاه کتابداران؛

۲. تعیین وضعیت اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران؛

سؤالات پژوهش

۱. وضعیت هوش سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران چگونه است؟
 ۲. وضعیت اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران چگونه است؟

فرضیه‌ی پژوهش

بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش توصیفی - پیمایشی است و از نظر ماهیت مطالعه همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان گیلان وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور می‌باشد که بر اساس آمار ارائه شده از سوی اداره کل نیروی انسانی نهاد کتابخانه‌های عمومی استان گیلان تعداد ۱۶۲ نفر بوده است. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۱۱۸ نفر انتخاب گردید که از این تعداد ۱۱۵ پرسشنامه عودت داده شد. ابزار و روش اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت و پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز بوده است. پرسشنامه هوش سازمانی شامل ۴۹ سوال متشکل از مؤلفه‌های چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد است. پرسشنامه اثربخشی سازمانی شامل ۲۸ سؤال در قالب مؤلفه‌های انطباق، کسب هدف، یگانگی، و پایداری و حفظ الگوها می‌باشد. سطح اندازه‌گیری هر دو پرسشنامه فاصله‌ای و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم

شده است. روایی هر دو پرسشنامه در ایران در پژوهش‌های پیشین که در بخش پیشینه مورد اشاره قرار گرفت مورد تأیید اساتید و صاحب‌نظران قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه‌ها با مطالعه‌ای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر و با استفاده از روش آلفای کرونباخ تعیین شد. پایایی کل مقیاس هوش سازمانی برابر با ۰/۹۷۲ بدست آمد. و برای هر یک از مؤلفه‌های آن شامل مؤلفه چشم‌انداز راهبردی ۰/۹۷۱، مؤلفه سرنوشت مشترک ۰/۹۸۱، مؤلفه میل به تغییر ۰/۹۹۶، مؤلفه روحیه ۰/۹۹۶، مؤلفه اتحاد و توافق ۰/۹۹۶، مؤلفه کاربرد دانش ۰/۹۹۶، و مؤلفه فشار عملکرد ۰/۹۹۵ بدست آمده است. همچنین پایایی کل مقیاس اثربخشی برابر با ۰/۹۹۴ تعیین شد. و پایایی هر یک از مؤلفه‌های آن شامل مؤلفه انطباق

شده است. روایی هر دو پرسشنامه در ایران در پژوهش‌های پیشین که در بخش پیشینه مورد اشاره قرار گرفت مورد تأیید اساتید و صاحب‌نظران قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه‌ها با مطالعه‌ای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر و با استفاده از روش آلفای کرونباخ تعیین شد. پایایی کل مقیاس هوش سازمانی برابر با ۰/۹۷۲ بدست آمد. و برای هر یک از مؤلفه‌های آن شامل مؤلفه چشم‌انداز راهبردی ۰/۹۷۱، مؤلفه سرنوشت مشترک ۰/۹۸۱، مؤلفه میل به تغییر ۰/۹۹۶، مؤلفه روحیه ۰/۹۹۶، مؤلفه اتحاد و توافق ۰/۹۹۶، مؤلفه کاربرد دانش ۰/۹۹۶، و مؤلفه فشار عملکرد ۰/۹۹۵ بدست آمده است. همچنین پایایی کل مقیاس اثربخشی برابر با ۰/۹۹۴ تعیین شد. و پایایی هر یک از مؤلفه‌های آن شامل مؤلفه انطباق

یافته‌های پژوهش

جدول ۱، یافته‌های جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه آماری پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. فراوانی و درصد متغیرهای کیفی نمونه آماری پژوهش

شاخص‌ها			
متغیرهای کیفی	زیر گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶	۱۳/۹۱
	زن	۹۹	۸۶/۰۹
مدرک تحصیلی	کاردانی و کمتر	۳	۲/۶۱
	کارشناسی	۱۰۱	۸۷/۸۳
	کارشناسی ارشد	۱۱	۹/۵۶
	دکتری	-	-

می‌باشند. یافته‌ها نشان می‌دهد که در بین جامعه مورد مطالعه هیچ یک دارای مدرک دکتری نمی‌باشند. جهت تشخیص نرمال بودن یا نرمال نبودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است.

بر اساس این جدول، از مجموع ۱۱۵ نفر کتابدارانی که به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند، ۱۳/۹۱ درصد مرد و ۸۶/۰۹ درصد زن هستند. همچنین مطابق این جدول، ۲/۶۱ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی و پایین‌تر، ۸۷/۸۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۹/۵۶ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد

جدول ۲. نرمال‌سازی مولفه‌های هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

توزیع	N	Z	Sig	نتیجه
هوش سازمانی	۱۱۵	۰/۶۳	۰/۸۳	نرمال بودن داده‌ها
اثربخشی سازمانی	۱۱۵	۰/۲۵	۰/۶۰	نرمال بودن داده‌ها

متغیره استفاده شده است. با توجه به اینکه پرسشنامه هوش سازمانی دارای ۴۹ گویه و متشکل از ابعاد هفتگانه هوش سازمانی در طیف پنج درجه‌ای در مقیاس لیکرت بوده است، حد متوسط عدد ۳ می‌باشد. بر اساس نتایج بدست آمده و با تاکید بر T بدست آمده ($T=44/79$) می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین تجربی و میانگین نظری (در سطح معنی داری $\alpha=0/05$) تفاوت معنادار وجود دارد و میزان میانگین تجربی ($3/44$) از میانگین نظری (3) بالاتر است، بنابراین میزان هوش سازمانی کتابداران بالاتر از حد متوسط می‌باشد. همچنین آزمون T تک متغیره برای هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی شامل مؤلفه چشم‌انداز راهبردی، مؤلفه سرنوشت مشترک، مؤلفه میل به تغییر، مؤلفه روحیه، مؤلفه اتحاد و توافق، مؤلفه کاربرد دانش، و مؤلفه فشار عملکرد به ترتیب $43/84$ ، $42/95$ ، $44/47$ ، $44/00$ ، $40/45$ ، $43/82$ ، $50/43$ بدست آمده است.

نتایج بررسی مقادیر آزمون کولموگروف - اسمیرنوف ارائه شده در جدول ۲ نشان می‌دهد که توزیع داده‌ها در این متغیرها نرمال است. زیرا با توجه به مقادیر Z و سطح معنی داری ($0/05$) متغیرهای هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، مقدار Sig آن‌ها بیشتر از $0/05$ می‌باشد. بر این اساس جهت تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از آزمون‌های پارامتریک به عنوان آزمون‌های مناسب استفاده شد.

پاسخ به پرسش‌های پژوهش به شرح زیر است

پرسش اول پژوهش: وضعیت هوش سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران چگونه است؟

وضعیت هوش سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان گیلان در جدول ۳ نشان داده شده است. به منظور سنجش میزان هوش سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان گیلان وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، از آزمون T تک

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی و آزمون T تک متغیره پیرامون وضعیت هوش سازمانی

شاخص‌ها	مؤلفه چشم‌انداز راهبردی	مؤلفه سرنوشت مشترک	مؤلفه میل به تغییر	مؤلفه روحیه	مؤلفه اتحاد و توافق	مؤلفه کاربرد دانش	مؤلفه فشار عملکرد	هوش سازمانی
میانگین تجربی	۳/۴۵	۳/۳۵	۳/۶۵	۳/۴۰	۳/۴۳	۳/۷۰	۳/۰۶	۳/۴۴
میانگین نظری	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳
انحراف معیار	۰/۰۷۹	۰/۰۷۸	۰/۰۸۲	۰/۰۷۷	۰/۰۸۵	۰/۰۷۳	۰/۰۶۸	۰/۰۷۷
انحراف استاندارد	۰/۸۴۵	۰/۸۳۶	۰/۸۸۰	۰/۸۲۹	۰/۹۱۰	۰/۷۸۸	۰/۷۳۲	۰/۸۲۲
واریانس	۰/۷۱۴	۰/۶۹۹	۰/۷۷۶	۰/۶۸۸	۰/۸۲۹	۰/۶۲۰	۰/۵۳۶	۰/۶۷۷
سطح معنی داری	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵
درجه آزادی	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴
دامنه تغییرات	۳/۸۶	۳/۴۳	۳/۷۱	۳/۷۱	۳/۷۱	۲/۸۶	۳/۱۴	۳/۴۹
T تک متغیره	۴۳/۸۴	۴۲/۹۵	۴۴/۴۷	۴۴/۰۰	۴۰/۴۵	۵۰/۴۳	۴۴/۸۲	۴۴/۷۹

($3/70$) متعلق به کاربرد دانش بوده و کمترین میانگین ($3/06$) نیز متعلق به مؤلفه فشار عملکرد بوده است.

پرسش دوم پژوهش: وضعیت اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران چگونه است؟

اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین تمامی مؤلفه‌های مورد بررسی بالاتر از حد متوسط بوده است زیرا مقدار بدست آمده میانگین تجربی بیشتر از میانگین نظری یعنی (3) می‌باشد و T بدست آمده تفاوت معناداری را بین میانگین نظری و میانگین تجربی پاسخگویان نشان می‌دهد. همچنین بیشترین میانگین

پرسشنامه اثربخشی شامل ۲۸ گویه و متشکل از چهار مؤلفه اثربخشی در طیف پنج گزینه‌ای در مقیاس لیکرت بوده است، حد متوسط ۳ می‌باشد.

جهت سنجش میزان اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران نیز مانند سنجش هوش سازمانی از آزمون T تک متغیره استفاده شد. با توجه به اینکه

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی و آزمون T تک متغیره پیرامون وضعیت اثربخشی سازمانی

شاخص‌ها	مؤلفه انطباق	مؤلفه کسب هدف	مؤلفه یگانگی	مؤلفه پایداری و حفظ الگوها	اثربخشی سازمانی
میانگین تجربی	۳/۳۹	۳/۲۹	۳/۳۲	۲/۷۱	۳/۳۰
میانگین نظری	۳	۳	۳	۳	۳
انحراف معیار	۰/۰۸۸	۰/۰۸۳	۰/۰۸۰	۰/۰۷۱	۰/۰۸۳
انحراف استاندارد	۰/۹۴۳	۰/۸۹۴	۰/۸۵۹	۰/۷۵۷	۰/۸۹۰
واریانس	۰/۸۸۹	۰/۸۰۰	۰/۷۳۸	۰/۵۷۴	۰/۷۹۴
سطح معنی داری	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵
درجه آزادی	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴	۱۱۴
دامنه تغییرات	۳/۸۶	۴/۰۰	۳/۵۷	۲/۸۶	۳/۷۱
T تک متغیره	۳۸/۵۹	۳۹/۴۵	۴۱/۴۸	۳۸/۳۳	۳۹/۶۶

وضعیت اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران در جدول ۴ نمایش داده شده است. نتایج حاکی از آن است که با توجه به میزان T بدست آمده ($T=39/66$)، بین میانگین تجربی و میانگین نظری (در سطح معنی داری $\alpha=0/05$) تفاوت معنادار وجود دارد و مقدار میانگین تجربی بدست آمده (۳/۳۰) بیشتر از میانگین نظری (۳) می‌باشد. در نتیجه میزان اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی مورد بررسی از دیدگاه کتابداران بالاتر از حد متوسط است. همچنین میزان T تک متغیره برای هر یک از مؤلفه‌های انطباق، کسب هدف، یگانگی، پایداری و حفظ الگوها به ترتیب ۳۸/۵۹، ۳۹/۴۵، ۴۱/۴۸ و ۳۸/۳۳ محاسبه شده است. با توجه به جدول ۴، میانگین مؤلفه‌های انطباق، کسب هدف و یگانگی بالاتر از حد

متوسط بوده است زیرا با توجه به T محاسبه شده تفاوت معناداری بین میانگین تجربی و میانگین نظری ما یعنی (۳) وجود دارد. و میانگین تجربی بدست آمده بیشتر از میانگین نظری (۳) می‌باشد و بالاتر از حد متوسط است. اما در رابطه با مؤلفه پایداری و حفظ الگوها، میانگین تجربی بدست آمده (۲/۷۱) کمتر از میانگین نظری (۳) بوده و پایین تر از حد متوسط گزارش شده است. به طور کلی بیشترین میانگین (۳/۳۹) متعلق به مؤلفه انطباق و کمترین میانگین (۲/۷۱) متعلق به مؤلفه پایداری و حفظ الگوها می‌باشد.

فرضیه پژوهش: بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی هوش سازمانی و مولفه های آن با اثربخشی سازمانی و مولفه های آن

متغیرها		هوش سازمانی											اثربخشی سازمانی						
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳					
هوش سازمانی	۱	هوش سازمانی	۱																
	۲	مؤلفه چشم انداز راهبردی	۰/۹۸**	۱															
	۳	مؤلفه سرنوشت مشترک	۰/۹۹**	۰/۹۷**	۱														
	۴	مؤلفه میل به تغییر	۰/۹۹**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۱													
	۵	مؤلفه روحیه	۰/۹۹**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۹**	۱												
	۶	مؤلفه اتحاد و توافق	۰/۹۹**	۰/۹۷**	۰/۹۸**	۰/۹۹**	۰/۹۷**	۱											
	۷	مؤلفه کاربرد دانش	۰/۹۸**	۰/۹۵**	۰/۹۸**	۰/۹۶**	۰/۹۷**	۰/۹۷**	۱										
	۸	مؤلفه فشار عملکرد	۰/۹۹**	۰/۹۶**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۷**	۰/۹۹**	۰/۹۷**	۱									
	۹	اثربخشی سازمانی	۰/۹۹**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۶**	۰/۹۸**	۰/۹۷**	۰/۹۷**	۱								
اثربخشی	۱۰	مؤلفه انطباق	۰/۹۹**	۰/۹۸**	۰/۹۹**	۰/۹۸**	۰/۹۷**	۰/۹۸**	۰/۹۷**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۱							
	۱۱	مؤلفه کسب هدف	۰/۹۸**	۰/۹۷**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۴**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۱					
	۱۲	مؤلفه یگانگی	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۶**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۱				
	۱۳	مؤلفه پایداری و حفظ الگوها	۰/۹۶**	۰/۹۶**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۹**	۰/۹۸**	۰/۹۶**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۸**	۰/۹۷**	۱		

شهر اهواز بسیار ضعیف است مغایرت دارد. همچنین نتایج لغتر و پریمین و واسیلاخه (۲۰۰۸) نیز نشان داد که هوش سازمانی در شرکت‌های مورد بررسی پژوهش در حد متوسط بوده است. در این پژوهش، مؤلفه کاربرد دانش با امتیاز (۳/۷۰) بیشتر از حد متوسط و بالاترین میانگین بدست آمده است. نتایج نشان می‌دهد بر اساس نظر کتابداران، در کتابخانه‌های مورد بررسی فرایند مشخصی برای تبادل دانش و اطلاعات میان کتابداران وجود داشته، مدیران علاقمند به کسب دانش و تحصیلات کتابداران هستند و همچنین درک کاملی از مهارت‌های فردی، صلاحیت‌ها و دانش کتابداران داشته‌اند. چنانچه کتابخانه‌ها بتوانند از دانش و تجربه‌های کارکنان خود به عنوان سرمایه‌های فکری به درستی استفاده کنند و سعی در بهره‌وری هر چه بیشتر آن‌ها داشته باشند، به پیشرفت و تعالی خواهند رسید. مؤلفه میل به تغییر در کتابداران با امتیاز (۳/۶۵) بالاتر از حد متوسط بوده است. این امر بر اساس نظر کتابداران به دلیل حمایت مدیران از خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌ها و وجود فضای لازم برای پذیرش تغییر و ایده‌های جدید و همچنین هماهنگ بودن خدمات کتابخانه‌ها با تغییرات محیط بوده است. آنچه در تغییر و تحول کتابخانه‌ها به دنبال آن هستیم، رسیدن از وضع موجود به وضع مطلوب است که برای رسیدن به آن، کتابخانه‌ها یا باید خود را با محیط مطابقت دهند و با الگوبرداری از سایر سازمان‌ها به سمت پیشرفت و تحول گام بردارند و یا باید محیط را با خود تطبیق دهند و با مشخص کردن ارزش‌ها، مبانی، شناخت داشته‌ها و نداشته‌ها و نیز تعیین راهکارهای دستیابی و تحقق اهداف اقدام به ابداع و نوآوری کنند که در این صورت به تحول پایدار خواهند رسید. مؤلفه چشم‌انداز راهبردی در کتابداران با امتیاز (۳/۴۵) بیشتر از حد متوسط گزارش شده است. وجود چشم‌انداز روشن و برنامه راهبردی مشخص در کتابخانه و بازبینی و تجدید نظر دوره‌ای در برنامه استراتژیک و توجه و تمرکز مدیران به چشم‌انداز کتابخانه‌ها در تدوین تصمیم‌های اصلی باعث بالا بودن این مؤلفه از دید کتابداران شده است. چشم‌انداز سازمان در قالب سوال مهم "به کجا می‌رویم؟" مطرح می‌شود و بیان‌کننده آینده‌ای است که سازمان می‌خواهد به آن برسد. کتابخانه‌ها در راستای

به منظور تعیین رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن، ماتریس همبستگی مطابق جدول ۵ نمایش داده شده است. نتایج حاکی از آن است که بین هوش سازمانی و تمامی مؤلفه‌های آن و اثربخشی سازمانی و همه مؤلفه‌های آن (در سطح معنی‌داری ۰/۰۵) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش سطح هوش سازمانی، اثربخشی سازمانی نیز افزایش یافته است. در نتیجه فرضیه پژوهش تایید می‌گردد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی به ترتیب، مؤلفه سرنوشت مشترک (۰/۹۸)، مؤلفه میل به تغییر (۰/۹۸)، مؤلفه چشم‌انداز راهبردی (۰/۹۸)، مؤلفه اتحاد و توافق (۰/۹۸)، مؤلفه روحیه (۰/۹۸)، مؤلفه فشار عملکرد (۰/۹۷)، و مؤلفه کاربرد دانش به اندازه (۰/۹۶) دارای ضریب همبستگی با متغیر اثربخشی بوده‌اند. همچنین هوش سازمانی به عنوان یک سازه با هر یک از مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی به ترتیب، مؤلفه پایداری و حفظ الگوها به اندازه (۰/۹۹)، مؤلفه کسب هدف به اندازه (۰/۹۸)، مؤلفه انطباق به میزان (۰/۹۸) و مؤلفه یگانگی به میزان (۰/۹۶) رابطه مثبت و معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به پرسش اول پژوهش، در خصوص وضعیت هوش سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان گیلان وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور نتایج نشان می‌دهد میزان برخورداری کتابداران از هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بالاتر از حد متوسط قرار دارد. در این مطالعه، به ترتیب مؤلفه‌های کاربرد دانش، میل به تغییر، چشم‌انداز راهبردی، اتحاد و توافق، روحیه، سرنوشت مشترک، و فشار عملکرد بیشترین امتیاز را بدست آوردند. این نتایج مشابه علیپور اصل و آصف‌آباد (۱۳۹۶)، و مرجانی و سهیلی (۲۰۱۲) است که یافته‌های پژوهش آنان نیز نشان داد هوش سازمانی در جامعه مورد پژوهش آنان در سطح نسبتاً مطلوب و مطلوب قرار دارد. اما با نتایج عصاره، مکنونی، کوتی و سید طیب (۱۳۹۶) که یافته‌هایشان نشان داد سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی

(۳/۰۶) بالاتر از حد متوسط بوده است. و همچنین پایین ترین امتیاز را نسبت به دیگر مؤلفه های هوش سازمانی کسب کرده است. این بدین معنی است که در کتابخانه های مورد بررسی به این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه ها توجه کمتری شده و تقریباً امتیاز آن در حد متوسط گزارش شده است و نشان می دهد درک کتابداران از نقش ها و وظایف خود، دریافت بازخورد کتابداران از عملکردشان در کتابخانه و اعتقاد کتابداران به اینکه جبران خدمت (پرداخت حقوق و غیره) بر اساس عملکرد کارشان تعیین می شود در حد متوسط بوده است. برای ارتقای هوش سازمانی و تحقق اثربخشی در کتابخانه ها، کارکنان باید به درستی از وظایف و مسئولیت های خود آگاه باشند و خود را در قبال کتابخانه مسئول بدانند. در مقابل مدیران کتابخانه ها باید ضمن تبیین راهبردهای اساسی کتابخانه در مواقع لزوم با گوشزد اهداف سازمان در جهت اصلاح کارکنان تلاش کنند و از طرفی دیگر نیز در جهت رفع سریع مشکلات کارکنان اقدام نمایند.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش در مورد وضعیت اثربخشی سازمانی در کتابخانه های عمومی استان گیلان وابسته به نهاد کتابخانه های عمومی کشور از دیدگاه کتابداران، نتایج حاکی از آن است که از دیدگاه کتابداران میزان اثربخشی و مؤلفه های آن به جز مؤلفه پایداری و حفظ الگوها که کمی پایین تر از حد متوسط گزارش شده است در دیگر مؤلفه ها در حد متوسط به بالا بوده است. در این مطالعه، به ترتیب مؤلفه های انطباق، یگانگی، کسب هدف، و پایداری و حفظ الگوها بیشترین امتیاز را بدست آوردند. این یافته ها با یافته های علیپور اصل و آصف آباد (۱۳۹۶)، و مرجانی و سهیلی پور (۲۰۱۲) که نتایج پژوهش آنان نیز نشان داد عملکرد سازمانی جامعه مورد پژوهش آنان در سطح مطلوب قرار دارد همخوانی دارد. یکی از فعالیت های عمده سازمان ها، سازگاری و تطابق است که در عین حال نشانه مهمی نیز برای اثربخشی سازمانی می باشد. وضعیت انطباق در کتابخانه های مورد بررسی از دید کتابداران با میانگین (۳/۳۹) بالاتر از حد متوسط گزارش شده است. این نتیجه بیانگر این است که علاوه بر استفاده مناسب از اطلاعات و تجربه کتابداران، انعطاف پذیری در شیوه های انجام فعالیت ها در شرایط گوناگون، بهبود در

حرکت در جهت چشم انداز خود همواره باید به شناسایی راهبردهای اساسی در کتابخانه و تشریح کامل و جامع آن و همچنین بازبینی و بازنگری آن به صورت دوره ای پردازند. مؤلفه اتحاد و توافق در کتابداران با میانگین (۳/۴۳) بالاتر از حد متوسط بوده است. این نتیجه نشان می دهد بر اساس نظر کتابداران در کتابخانه ها سیاست ها و مقررات روشنی در ارتباط با اولویت های کلیدی وجود داشته و ساختار کلی نهاد کتابخانه های عمومی متناسب با ماموریت کتابخانه می باشد. هر سازمانی بدون داشتن مجموعه ای از قوانین دچار سردرگمی و بی نظمی می شود. مدیران کتابخانه ها باید به تقسیم وظایف کارکنان و سازماندهی آنان بر اساس قوانین و مقررات مشخص پردازند و تلاش کنند بین ساختار و ماموریت کتابخانه، گروه های مختلف کارکنان و مدیریت خویش اتحاد و توافق ایجاد کنند. مؤلفه روحیه در کتابداران با امتیاز (۳/۴۰) بیشتر از حد متوسط گزارش شده است. این بدین معنی است که کتابداران از کار کردن در کتابخانه احساس بالندگی و افتخار می کنند و برای دستیابی به موفقیت و تحقق هدف های کتابخانه مایلند تلاشی فوق العاده از خود نشان دهند. روحیه، طرز فکر، نحوه برداشت افراد از محیط کارشان، و نیز تلاش و علاقه ای است که کارکنان برای رسیدن به اهداف کتابخانه از خود نشان می دهند. در کتابخانه های با روحیه بالا، کارکنان تنها به انجام وظایف خود بسنده نمی کنند، بلکه با میل و رغبت برای دستیابی به شرایط مطلوب و رسیدن به اهداف کتابخانه بیش از حد انتظار تلاش می کنند. مؤلفه سرنوشت مشترک نیز با میانگین (۳/۳۵) بالاتر از حد متوسط بدست آمده است. این نتیجه طبق نظر کتابداران بیانگر مشارکت و سهیم شدن کتابداران در برنامه ها و مسائل مهم در کتابخانه، کمک کتابداران به یکدیگر در انجام کارها و احساس تعلق کتابداران به حرفه خود و احساس وابستگی مستمر به کتابخانه بوده است. در کتابخانه هایی که کارکنان آن احساس سرنوشت مشترک دارند، همه کارکنان از چشم انداز، ماموریت و رسالت کتابخانه به خوبی آگاهند و معتقدند اهداف و سرنوشتشان مشترک است و در نتیجه موفقیت کتابخانه را موفقیت خود قلمداد می کنند و برای رسیدن به آن تلاش می کنند. مؤلفه فشار عملکرد در کتابداران با امتیاز

آن با اثربخشی سازمانی و همه‌ی مؤلفه‌های آن است. در نتیجه می‌توان گفت هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن، اثربخشی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهند و با افزایش میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی اثربخشی نیز بیشتر خواهد شد. بیشترین میزان همبستگی اثربخشی، مربوط به سرنوشت مشترک (۰/۹۸) و کمترین میزان همبستگی مربوط به کاربرد دانش (۰/۹۶) بوده است. همچنین نتایج نشان داد، هوش سازمانی نیز بیشترین همبستگی را با مؤلفه پایداری و حفظ الگوها (۰/۹۹) و کمترین همبستگی را با مؤلفه یگانگی (۰/۹۶) داشته است. این نتایج با یافته‌های پژوهش علیپور اصل و آصف‌آباد (۱۳۹۶)، مندلسون و زیگلر (۲۰۱۰)، مرجانی و سهیلی‌پور (۲۰۱۲)، و یگور و یولوسو (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در تبیین نتایج بدست آمده می‌توان گفت، هوش سازمانی به عنوان یکی از ظرفیت‌های کتابخانه بر موفقیت و اثربخشی کتابخانه تاثیر گذار است. توجه به مؤلفه‌های هوش سازمانی به ترتیب میزان همبستگی آن‌ها شامل مؤلفه‌های سرنوشت مشترک (۰/۹۸)، میل به تغییر (۰/۹۸)، چشم‌انداز راهبردی (۰/۹۸)، اتحاد و توافق (۰/۹۸)، روحیه (۰/۹۸)، فشار عملکرد (۰/۹۷)، و کاربرد دانش به اندازه (۰/۹۶) و تقویت و ارتقای آن‌ها می‌تواند کمک بسزایی در تحقق اثربخشی نماید.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هوش سازمانی بر موفقیت و اثربخشی کتابخانه تاثیر گذار است. در صورتی که زمینه لازم برای ارتقای هوش سازمانی کتابداران فراهم شود، کتابخانه‌ها با صرف انرژی کمتر و با اقدامات هوشمندانه در جهت تحقق اهداف خود گام بر می‌دارند و در نتیجه اثربخشی در کتابخانه‌ها توسعه می‌یابد. با توجه به اینکه سطح هوش سازمانی کتابداران و نیز اثربخشی در کتابخانه‌های مورد بررسی هنوز تا سطح مطلوب فاصله دارد برای تقویت و ارتقای میزان هوش سازمانی کتابداران و اثربخشی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان، راهکارهای مانند: ارزیابی دوره‌ای اثربخشی برای شناسایی شکاف‌ها، نقاط قوت و ضعف و اخذ تصمیمات لازم برای رسیدن به موفقیت و حرکت در راستای چشم‌انداز؛ برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، اجرای کارگاه‌های تخصصی برای کتابداران در خصوص تبیین چشم‌انداز، اهداف مشترک و برنامه‌های راهبردی

روش‌های کاری و امکانات و تجهیزات، ایجاد زمینه مناسب برای خلاقیت و نوآوری و همچنین کاهش مقاومت در برابر تغییرات باعث بالا رفتن میزان سازگاری و انطباق در کتابخانه‌های مورد بررسی و در نهایت ارتقاء اثربخشی در آن‌ها از دیدگاه کتابداران شده است. وضعیت انسجام و یگانگی در کتابخانه‌های مورد بررسی از دید کتابداران با امتیاز (۳/۳۲) بالاتر از حد متوسط بدست آمده است. بر اساس نظر کتابداران افزایش رضایت شغلی کتابداران، هماهنگی میان اهداف و فعالیت‌ها و بهبود روابط انسانی در محیط کار سبب انسجام و یگانگی در کتابخانه‌های مورد بررسی شده است. وضعیت کتابخانه‌های مورد بررسی از دید کتابداران از لحاظ کسب هدف با میانگین (۳/۲۹) بالاتر از حد متوسط گزارش شده است. عواملی چون همسو شدن اهداف کتابداران با اهداف کتابخانه، ارتقای کیفی عملکردها و فعالیت‌ها، افزایش تعهد کتابداران نسبت به کتابخانه سبب شده است که این مؤلفه از دید کتابداران بالاتر از حد متوسط بدست آید. وضعیت کتابخانه‌های مورد بررسی از لحاظ پایداری و حفظ الگوها از دید کتابداران با میانگین (۲/۷۱) کمی پایین‌تر از حد متوسط گزارش شده است. نشانه‌های کلیدی پایداری و حفظ الگوها شامل نظام ارزیابی مناسب و اثربخش، کیفیت زندگی کاری، نظام رفاهی و حمایتی کتابداران، سیستم پاداش و ترفیع رضایت بخش و غیره می‌باشد. مسئولان و مدیران کتابخانه‌ها باید با بکارگیری سیاست‌های مناسب، انگیزه تلاش و کوشش را در کتابداران ایجاد نمایند. تلاش‌های هماهنگ و سازمان‌یافته در جهت حل مسائل کاری، افزایش حقوق و مزایا، فراهم کردن امکانات رفاهی و طرح‌های تشویقی، ایجاد نظام پاداش رضایت‌بخش، ایجاد امنیت شغلی و ارائه راهکارهایی برای افزایش سلامت سازمانی، زمینه رشد و پیشرفت کتابداران را فراهم کرده و در نتیجه باعث ارتقای اثربخشی در کتابخانه‌ها خواهد شد.

در پاسخ به صحت فرضیه پژوهش، در رابطه با وجود رابطه معنادار بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، مبین رابطه مثبت و معنادار بین هوش سازمانی و تمامی مؤلفه‌های

- خسروی، آ. (۱۳۹۲). ضرورت به کارگیری هوش سازمانی در سازمان‌ها. بازیابی ۲۰ فروردین ۱۳۹۵، از www.netnashr.com
- دفت، ر. ال. (۱۳۹۰). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- روشه، گ. (۱۳۹۱). جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز. ترجمه عبدالحسین نیک گهر. تهران: نشر نی.
- سیادت، ع؛ کاظمی، ا. و مختاری، م. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱، ۸۷-۹۹.
- عدالتی ملکی، پ؛ جمشیدی، م. (۱۳۸۹). بررسی جایگاه هوش سازمانی در اثربخشی سازمانی. مقاله ارائه شده در اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار، تهران.
- عصاره، ف؛ مکوندی، ب؛ کوتی، ف، و سیدطیب، م. (۱۳۹۶). تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت. فصلنامه دانش‌شناسی، ۱۰ (۳۶)، ۳۷-۴۷.
- علیپور اصل، ر؛ آصف‌آباد، س. (۱۳۹۶). اثربخشی هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی. فصلنامه تحقیقات کاربردی علوم ورزشی، آموزش بدون مرز، ۲ (۵)، ۹۶-۱۲۰.
- فقیهی، ع؛ جعفری، پ. (۱۳۸۸). بررسی هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش و ارائه چهارچوب مفهومی مناسب. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۵ (۱۰۰)، ۲۷-۴۸.
- میرکمالی، س. م. (۱۳۹۳). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر یسپرون.
- Akgun, A. E.; Byrne, J. C. & Keskin, H. (2007). Organizational Intelligence: A Structural Model. *Journal of Organizational Change Management*, 20 (3), 272-289. Retrieved may 19, 2016, From <http://www.emeraldinsight.com>
- Albrecht, K. (2002). *Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos: The Executive Perspective*. Retrieved may 19, 2016, From www.Karlbrecht.com/Downloads/OI
- Aydin, B, & Ceylan, A. (2009). Does

و خط‌مشی فعالیت‌ها و کمک به کتابداران جهت آشنایی با وظایف خود؛ آگاه ساختن کتابداران از برنامه‌ها، مسائل مهم و نتایج کارها برای ایجاد احساس مشترک در کتابداران توسط مدیران و همچنین استفاده از نظرات کلیه سطوح در تدوین اهداف و برنامه‌ها برای ایجاد حس جمعی و تلاش گروهی و اتحاد در جهت نیل به اهداف؛ ایجاد تیم‌های توسعه خدمات جدید و ساز و کارهای حمایت از نوآوری برای ایجاد و تقویت میل به تغییر در کتابداران توسط مدیران و ایجاد فضای لازم را برای پذیرش تغییر و ایده‌های جدید؛ اختصاص بودجه برای تفریح و سرگرمی برای افزایش کیفیت زندگی و ایجاد انگیزه و رضایت شغلی کتابداران از طریق اجرای برنامه‌های متنوع در مناسبت‌ها، اعیاد و جشن‌ها همراه با خانواده؛ تدوین ساختارها، مقررات، روش‌ها و رویه‌های لازم در راستای چشم‌انداز و متناسب با مأموریت کتابخانه‌ها؛ اختصاص بودجه برای هزینه‌های تحقیقاتی و بورس‌های تحصیلی و قدردانی مدیران نسبت به دانش و تحصیلات کتابداران و حمایت مداوم از یادگیری و آموزش ضمن خدمت آن‌ها و ایجاد پایگاه دانش جهت ذخیره، انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش؛ آگاه ساختن کتابداران از نقش‌ها و مسئولیت‌های خود و ارزیابی عملکرد آن‌ها و ایجاد تغییرات و انتصابات بر اساس نتایج حاصله از ارزشیابی و ایجاد رضایت نسبی از حقوق و پاداش بر اساس عملکرد کتابداران پیشنهاد می‌گردد.

منابع

- استونر، ج؛ فریمن، ا. (۱۳۷۵). مدیریت. ترجمه محمد اعرابی و علی پارسایان. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- اسدزاده، ن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی خلاقیت با اثربخشی آموزشی - پژوهشی اعضاء هیأت علمی. پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، تبریز.
- اسکات، ر. (۱۳۹۶). سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی. تهران: سمت.
- حمیدی، ف؛ ساکی، ر؛ موحدی نسب، ع. و محب‌زاده، ز. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر یزد. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵ (۲)، ۳۵-۵۸.

- Relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance based on the Model of Karl Albrecht (The case of Iran Branch, China National Petroleum Company). *International Journal of Business and Social Science*, 3 (4), 152-163.
- Mendelson, H; Ziegler, J. (1999). *Survival of the Smartest: Managing Information for Rapid Action and World- Class Performance*. New York: Wiley.
- Potas, N.; Ercetin, S.; Sule, A.; Kocak, B & Seval, L. (2010). Multi Dimensional Organizational Intelligence Measurements for Determining the Institutional & Managerial Capacity of Girls' Technical Education in Sition (Diyarbakir, Sanliurfa & Konya/ Turkey). *The African Journal of Business Management (AJBM)*, 4 (8), 1644-1651. Retrieved may 25, 2016, From <http://www.academicJournals.org/ajbm>.
- Ramakrishnan, T.; Khuntia, J.; Kathuria, A. & Saldanha, T. (2016). *Business Intelligence Capabilities and Effectiveness: An ntegrative Model*. In System Sciences (HICSS), 2016 49th Hawaii International Conference on (PP. 5022-5031). IEEE.
- Todaro, M. P. (2010). Economic Development, *European Journal of Innovation Management*, 7 (4), 254.
- Uhl- Bien, M.; Marion, R. & McKelvey, B. (2007). Complexity Leadership Theory: Shifting Leadership from the Industrial age to the Knowledge era. *Leadership Quarterly*, 18 (4), 298-318.
- Uygur, A.; Ulusoy, G. (2013). Manager and Employee Perceptions on Organizational Intelligence's Effects on Performans in Enterprises. An Application. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (2), 108-119.
- Veryard, R. (2017). *Building Organizational Intelligence*. Retrieved may19,2018, From <http://www.leanpub.com>.
- Organizational Learning Capacity Impact on Organizational Effectiveness? Research analysis of the metal industry. *Development and Learning in Organizations: An international journal*, 23 (3), 21-23. Retrieved may 19, 2016, From <Http://www.emeraldinsight.com>
- Cakir, R.; Ada, S. (2008). Can the Organizational Intelligence Be Developed in Schools by Inservice Training. *Word Applied Sciences Journal*, 4 (1), 24-30.
- Chidambaranathan, K. & Swarooprani, B. S. (2015). Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors. *The Journal of Academic Librarianship*, 41 (6), 758-763.
- Eydi, H.; Hossein, E.; Ramezanehghad, R. & Yosefi, B. (2011). Compressive Review of Organizational Effectiveness in Sport. *Sport Management International Journal, Choregia*, 7 (1), 6-21. (1), 6-21. Retrieved may 19, 2016, from <http://www.choregia.org>.
- Fleishman, E. A.; Mumford, M. D.; Zaccaro, S. J.; Levin, K. Y.; Korotkin, A. L. & Hein, M. B. (1991). Taxonomic Efforts in the Description of Leader Behavior: A Synthesis and Functional Interpretation. *The Leadership Quarterly*, 2 (4), 245-287. Retrieved may 19, 2016, from <http://www.sciencedirect.com>.
- Herman, R. D.; Renz, D. O. (2004). Doing Things Right: Effectiveness in Local Nonprofit Organizations, A Panel Stud. *Public Administration Review*, 64 (6), 694- 704.
- Lefter, V.; Prejmerean. M., & Vasilache, S. (2008). The Demension of Organizational Intelligence in Romanian Companies- A Human Capital Perspective. *Theoretical Applied Economics. Buchharest*. Retrieved may 19,2016, From <http://www.Ectap.ir/article>.
- Lord. R. G.; Shondrick. S. J. (2011). Leadership and Knowledge: Symbolic, connectionist and embodied perspectives. *The Leadership Quarterly*, 22 (1), 207-222. Retrieved may 9, 2016, From <http://www.Pad.um.ac.ir>.
- Marjani, A. B.; Soheilipour, M. (2012). The

The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Effectiveness in Public Libraries of Guilan Province from Librarian`s Viewpoint

Roghayyeh Najafikhah¹ | Esmat Momeni²

1. Master of Knowledge and Information Science of Allame Tabataba'I University of Tehran.
Najafi66.s@yahoo.com (Corresponding Author)
2. Assistant Professor of Knowledge and Information Science of Allame Tabataba'I University of Tehran.
Momeni.esmat@yahoo.com

Abstract

Objective: The aim of this research is to investigate the impact of organizational intelligence on organizational effectiveness, and also to identify the situation of the aforementioned variables in public libraries of Guilan province under the authority of Iran public libraries foundation.

Methods: This study was an applied one, using the descriptive survey research and correlation method. Data gathering was done by 2 questionnaires of Karl Albrecht organizational intelligence and Parsons organizational effectiveness. The research population are all employees of the public libraries of Guilan province that are 162 people that 118 of them were selected as the sample size. Data Analysis was done by indicators of descriptive statistics and statistical calculations were carried out by SPSS.

Results: The findings show that positive and significant relationship exists between organizational intelligence and it`s components with effectiveness and dimensions. the organizational intelligence of librarian and it`s components is more than the mean. The result of effectiveness shows that except of the latency component that is less than the mean but other components are more than the mean.

Conclusion: The findings indicate that organizational intelligence impacts on success and effectiveness of the library. Equal attention to all organizational intelligence elements and organizational effectiveness and organized and coordinated efforts in order to solve work problems, increases salaries, provide facilities and encouragement programs, create satisfying reward system to raise librarian growth and finally will lead to increase in effectiveness in libraries.

Keywords: Organizational Intelligence, Organizational Effectiveness, Public Libraries of Guilan Province, Librarians