

بررسی تأثیر هوش سازمانی اعضای هیئت علمی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان

امیر زرگر شوشتری^{۱*}، داود جعفری^۲، علی تقی زاده هرات^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۲۸

چکیده

در این پژوهش هدف اصلی اندازه گیری هوش سازمانی اعضای هیئت علمی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان است. برای اندازه گیری میزان هوش سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی کارلا لبرخت که دارای ۴۹ گویه است، مورد استفاده قرار گرفته است. هوش سازمانی دارای هفت بعد یعنی چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد می باشد. برای اندازه گیری انگیزش تحصیلی، پرسشنامه استاندارد هارتر که شامل ۳۳ گویه و هدف آن مقیاس اصلی هارتر است، مورد استفاده قرار گرفت. با محاسبه جدول مورگان، پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی البرخت میان ۶۰ هیئت علمی و پرسشنامه انگیزش تحصیلی هارتر میان ۱۶۰ دانشجو توزیع گردید. روش تجزیه و تحلیل داده ها که آمار توصیفی و استنباطی و برای مقایسه بین پارامترها استفاده شده است که در بخش هوش سازمانی اعضای هیئت علمی چشم انداز استراتژیک، اتحاد و توافق و کاربرد دانش در سطح اعضای هیئت علمی بیشترین اهمیت و اثرگذاری آنها بر انگیزش تحصیلی دانشجویان بیشتر است.

کلیدواژه ها: هوش سازمانی، انگیزش تحصیلی، اعضای هیئت علمی، کاربرد دانش.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد پرنده، ایران

^۲ استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد پرنده، ایران

^۳ استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد پرنده، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: amirzargar@scu.ac.ir

مقدمه

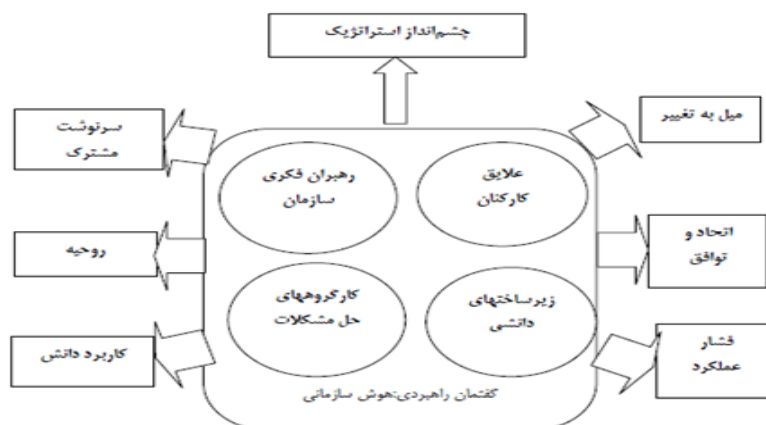
هوش سازمانی و انگیزش تحصیلی از عناوین مورد توجه پژوهشگران بسیاری در سه دهه اخیر در خارج و داخل کشور بوده است. بر این اساس موضوع هدف این پژوهش اندازه‌گیری تأثیر هوش سازمانی اعضای هیئت علمی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تعیین شده است. هوش سازمانی^۱ (OI) مفهومی جدید در عرصه متون سازمان و مدیریت است. ماتسودا^۲ هوش سازمانی به عنوان توانایی در حل مسایلی سازمان تعریف می‌شود (ماتسودا؛ ۲۰۱۲) یکی از پدیدآورندگان نظریه هوش سازمانی، شریهی و لایر^۳ (۱۹۹۸) معتقدند اجتهامی شدن و کنش‌های متقابل قدرتی است که تحولی بنیادی ایجاد می‌کند 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.

هوش سازمانی عبارت است از کسب دانش و اطلاعات جامع از همه عواملی که بر سازمان تأثیر می‌گذارد. همچنین انگیزش تحصیلی شامل، نیرویی درونی است که یادگیرنده را به ارزیابی همه جانبه عملکرد خود با توجه به عالی‌ترین معیارها، برای برخورداری از لذتی که با موفقیت در عملکرد همراه است، سوق می‌دهد. لذا هدف این تحقیق مطالعه تأثیر هوش سازمانی اعضای هیئت علمی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان است و سوال اصلی تحقیق این است که آیا هوش سازمانی اعضای هیئت علمی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر دارد؟

پیشینه پژوهش

هوش سازمانی

هوش سازمانی در مفهوم عمومی خود نوعی توانایی ذهنی است و قابلیت‌های متنوعی مانند استدلال، برنامهریزی، حل مسئله، تفکر انتزاعی، استفاده از زبان و یادگیری را در بر می‌گیرد. هوش سازمانی به معنای کسب دانش و اطلاعات جامع یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی است که بر سازمان تأثیر می‌گذارد (برزویی و همکاران، ۱۳۸۹). از نقطه نظر کسب و کار، هوش سازمانی توانایی تفکر مؤثر در مورد یک سازمان است. از اواسط دهه ۱۹۷۰ بسیاری از کارشناسان در رشته‌های منابع انسانی و فناوری عملکرد انسانی به این نکته اشاره کرده‌اند که موفقیت در این رشته‌ها، بستگی به توانایی فرد در ایفای نقش به‌عنوان شریک تجاری برای مشتری خود دارد. آلبرخت^۴ در کتاب "قدرت اذهان در کار، هوش سازمانی در عمل"، هوش سازمانی را ظرفیت قوه ذهنی سازمان برای انجام وظیفه یا یک اقدام مهم تعریف می‌کند و معتقد است که هوش سازمانی قابلیت یک سازمان در تحرک بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز دادن این توانایی در جهت تحقق رسالت سازمانی است (آلبرخت، ۲۰۰۲).



شکل ۱ طرح واردهی از هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۳)

¹ Organization Intelligent

² Matsuda

³ Sherehiy & layer

⁴ Albrecht

شکل ۱ مربوط به مدل مفهومی البرخت می‌باشد که نشان دهنده هوش سازمانی است که دارای هفت پارامتر هوش سازمانی که عبارتند از: چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد می‌باشند که تأثیرشان در چهار پارامتر داخل شکل است.

همچنین لئون و اتاناسیا^۱ معتقدند که هوش سازمانی، توانایی یک سازمان برای ایجاد دانش و کاربرد آن به منظور سازگاری استراتژیک با محیط خود است. بدیهی است که این امر مستلزم شناخت صنعت کسب و کار مربوط، اهداف استراتژیک سازمان، تصویر مالی سازمان، چشم انداز رقابتی و دیگر عوامل مرتبط با آن است (سیلبر، کرنی، ۲۰۱۰). هوش سازمانی به طور سیستماتیک بر اصول سازمانی مبتنی بر دانش، سنت‌های سازمانی و فرهنگ سازمانی اعمال می‌شود تا منعکس کننده تفکر و دفاع از اهداف، دیدگاه‌ها و خواسته‌های سازمان‌ها را تعریف کند (آید، ۲۰۱۷).

شکل ۲ نمودارهای روند رو به رشد پژوهش‌ها را به ترتیب در زمینه‌های هوش سازمانی از سال ۲۰۰۰ میلادی تا کنون نشان می‌دهند. با توجه به پیشینه‌های مطرح شده و مرور مبانی نظری، مدل تحقیق به شرح زیر ارائه می‌گردد:



شکل ۲ نمودار روند رو به رشد پژوهش‌ها در زمینه هوش سازمانی.

انگیزش تحصیلی

در چند دهه اخیر نیز پژوهش‌های بسیاری در زمینه بخش دیگری از این تحقیق یعنی انگیزش تحصیلی دانشجویان انجام شده است. در زیر به برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود. به طور کلی انگیزش تحصیلی، نیرویی درونی است که یادگیرنده را به ارزیابی همه‌جانبه عمل کرد خود با توجه به‌عالی‌ترین معیارها، تلاش برای موفقیت در عملکرد و همچنین برخورداری از لذتی که با موفقیت در عمل کرد، همراه است سوق می‌دهد. (شهینی بیلاق و همکاران، ۱۳۸۴). انگیزش تحصیلی یکی از ملزومات یادگیری به حساب می‌آید و عاملی است که به رفتار، شدت و جهت می‌بخشد و در حفظ و تداوم آن به یادگیرنده کمک می‌کند (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۸). در تحقیقی که توسط سبحانی نژاد و عابدی با ۱۸۰ دانش آموز متوسطه شهر اصفهان انجام شد، این نتیجه حاصل شد که بین راهبردهای یادگیری خود تنظیمی و انگیزش پیشرفت تحصیلی با عملکرد تحصیلی ریاضی دانش‌آموزان رابطه معناداری وجود دارد (سبحانی نژاد و عابدی، ۱۳۸۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهند، دانش‌آموزان تیزهوش و عادی از نظر باورهای انگیزشی و به کارگیری راهبردهای خود تنظیمی تفاوت معناداری با هم دارند و سطح بالای انگیزش درونی باعث کارایی بالاتر در عملکرد ریاضی می‌شود (کالرو و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین پژوهش‌ها نشان دادند که دانش‌آموزان تیزهوش از راهبرد "ارتقای علاقه" الگوی انگیزشی بیشتر استفاده می‌کنند (رحمان، ۲۰۱۰)، چن^۲ (۲۰۰۲) و آکار^۳ (۲۰۱۰).

انگیزش تحصیلی نیرویی درونی است، که یادگیرنده را به ارزیابی همه‌جانبه عملکرد خود با توجه به‌عالی‌ترین معیارها، تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که با موفقیت در عملکرد همراه است، سوق می‌دهد. با اثر انگیزش تحصیلی گذاشتن بر انواع مختلف فعالیت‌های تحصیلی به تمایل فرد برای رسیدن به هدف‌های تحصیلی اشاره دارد. انگیزش تحصیلی با هدف‌های ویژه، نگرش‌ها و باورهای خاص، روش‌های نائل شدن به آنها، تلاش و کوشش فرد در ارتباط است. تحقیقات مختلف بر متمایز بودن جهت‌گیری انگیزشی دانش‌آموزان در موقعیت‌های مختلف تأکید دارند (شهینی بیلاق و همکاران، ۱۳۸۴) در شکل ۴ نمایی از طرح واره پارامترهای انگیزش تحصیلی آمده است.

شکل ۳ نمودارهای روند رو به رشد پژوهش‌ها را به ترتیب در زمینه‌های انگیزش تحصیلی از سال ۲۰۰۰ میلادی تا کنون نشان می‌دهند.

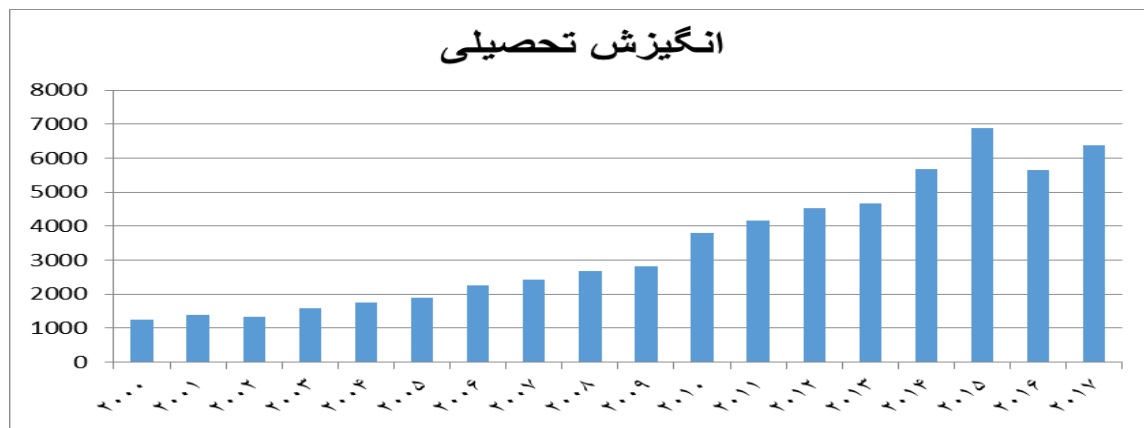
¹ Leon & Atanasiu

² Aide

³ Carlo

⁴ Chen

⁵ Akar



شکل ۳ نمودار روند رو به رشد پژوهش ها در زمینه انگیزش تحصیلی.

انگیزش تحصیلی یکی از ملزومات یادگیری به حساب می‌آید و عاملی است که به رفتار، شدت و جهت می‌بخشد؛ همچنین در حفظ و تداوم آن به یادگیرنده کمک می‌کند. با این انگیزه افراد، تحرک لازم را برای به پایان رساندن موفقیت آمیز یک تکلیف، رسیدن به هدف، یا دستیابی به درجه معینی از شایستگی در کار خود دنبال می‌کنند تا بالاخره بتوانند موفقیت لازم را در امر یادگیری و پیشرفت تحصیلی کسب کنند (یوسفی و مکاران، ۱۳۸۸).

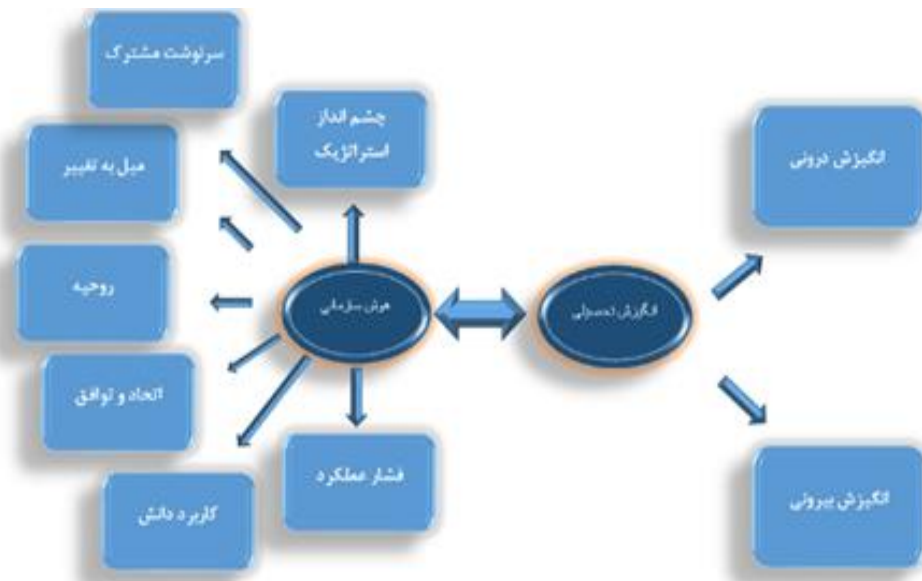
پیشینه پژوهش

باتوجه به پیشینه تحقیق در این پژوهش هر دو جامعه آماری به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۱: پیشینه های تحقیق

عنوان مقاله	محققین	سال انتشار	متدولوژی	نتایج بدست آمده	نتایج این پژوهش
نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی در رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی	محمد امین بهرامی محمد مهدی کیانی راضیه منتظرالفرجی حسین فلاحی زاده مرتضی محمدزاده	April 2016	توصیفی از نوع همبستگی نمونه گیری تصادفی پرسشنامه هوش سازمانی البرخت اسپشنامه چابکی سازمانی SPSS آنالیز دادها با	بهبود یادگیری سازمانی می تواند انگیزش تحصیلی یک سازمان برای بقای خود بسیار مهم تاثیر می گذارد و	استفاده از پرسشنامه انگیزش تحصیلی هارتر تحلیل مدل تحقیق با استفاده از معادلات ساختاری آنالیز از طریق Lisrel
مدلی برای اندازه گیری تأثیر مستقیم و غیرمستقیم تجارت اطلاعات در مورد چابکی سازمانی با نقش میانجی بخشی توانمندسازی	رسول دانش قلیچ خانی محمد حکاکب	May 2016	توصیفی از نوع همبستگی استفاده از پرسشنامه شریفی و ژانگ چابکی سازمانی و اسپریتزر توانمندسازی استفاده شده است	هوش کسب و کار تاثیر مستقیم و غیر مستقیم از طریق توانمندسازی بر چابکی سازمانی، هوش کسب و کار در چابکی سازمانی، هوش کسب و کار بر توانمندسازی	استفاده از پرسشنامه انگیزش تحصیلی البرخت انگیزش تحصیلی هارتر تحلیل مدل تحقیق با استفاده از معادلات ساختاری آنالیز از طریق Lisrel
نقش مهارت های اشتغال در انگیزه تحصیلی دانشجویان کشاورزی مرکز آموزش عالی امام	علیرضا حیدرئی پرویز عسگری سارا ساعدی رویا مشاک	تابستان ۱۳۹۵	توصیفی-همبستگی پرسش نامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی SPSS آنالیز داده ها با	تمرکز برنامه ی درسی بر ارتقای مهارت های رهبری گامی موثر بر بهبود انگیزه ی تحصیلی در دانشجویان خواهد بود.	استفاده از پرسشنامه انگیزش تحصیلی البرخت انگیزش تحصیلی هارتر تحلیل مدل تحقیق با استفاده

هدف تحقیق این است که با تغییراتی که در شیوه تدریس آموزش اعضای هیئت علمی با استفاده از هوش سازمانی صورت می‌گیرد، بتوان تأثیرگذاری بیشتری بر انگیزش تحصیلی دانشجویان داشت و لذا مدل مفهومی تحقیق به شرح شکل ۴ است.



شکل ۴ طرح‌واره مدل ترکیبی هوش سازمانی و انگیزش تحصیلی.

مدل مفهومی این تحقیق شامل هفت پارامتر مربوط به هوش سازمانی البرخت (۲۰۰۲) و دو پارامتر انگیزش تحصیلی هارتر (۱۹۸۰-۱۹۸۱) است.

فرضیاتی که در این تحقیق بر این هستیم که به درستی یا نادرستی آنها را برآییم:

- فرضیه اول: ویژگی‌های چشمانداز هوش سازمانی اعضای هیئت‌علمی بر ارتقاء دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: ویژگی‌های سرنوشت اعضای هیئت‌علمی بر سیستم آموزشی در دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: ویژگی‌های میل به تغییر اعضای هیئت‌علمی بر تعاملگرایی در دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر دارد.
- فرضیه چهارم: ویژگی‌های کاربرد دانش اعضای هیئت‌علمی بر منبع تخصص در دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر دارد.
- فرضیه پنجم: ویژگی‌های اتحاد و توافق اعضای هیئت‌علمی بر قدرت ارتباط در دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر دارد.
- فرضیه ششم: ویژگی‌های فشار عملکرد اعضای هیئت‌علمی بر انتقال دانش در دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر دارد.
- فرضیه هفتم: ویژگی‌های روحیه اعضای هیئت‌علمی بر قدرت انتقال دانش در دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

جهت انجام این پژوهش از روش پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش اعضای هیئت علمی یکی از دانشکده‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به تعداد ۷۵ نفر و دانشجویان همان دانشکده به تعداد ۲۷۰ نفر در نظر گرفته شد.

در این پژوهش از جدول مورگان برای تعیین حجم نمونه استفاده شد که حجم نمونه شامل ۶۰ نفر برای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اهواز و برای دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز شامل ۱۶۰ نفر می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه زیر استفاده شده است: الف) پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت متشکل از ۴۹ سؤال و دارای هفت بعد چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد می‌باشد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است.

ب) پرسشنامه استاندارد انگیزش تحصیلی هارتر شامل ۳۳ گویه است و هدف آن بررسی انگیزش تحصیلی در بین دانش‌آموزان می‌باشد. این ابزار شکل اصلاح شده مقیاس هارتر (۱۹۸۰، ۱۹۸۱) به عنوان یک ابزار سنجش انگیزش تحصیلی است. همان‌گونه که بیان شد مقیاس اصلی هارتر، انگیزش تحصیلی را با سؤال‌های دوقطبی می‌سنجد که یک قطب آن انگیزش درونی و قطب دیگر انگیزش بیرونی است. پرسشنامه‌ها از نظر اعتبار و پایایی مورد بررسی قرار گرفتند.

در این پژوهش به تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه پرداخته شده است. برای تحلیل داده‌ها بدست آمده از نرم افزار آماری SPSS و در سطح استنباطی و برای آزمودن پژوهش از نرم افزار LSREL و روش معادلات ساختار یافته استفاده شده است.

تحلیل از طریق شاخص KMO و آزمون بارتلت

شاخص کفایت نمونه ۱ یا به اختصار KMO ویژه تحلیل عاملی اکتشافی است و نشان می‌دهد که آیا داده‌ها برای انجام محاسبات تحلیل عاملی اکتشافی کافی است یا خیر. مقدار KMO باید از ۰/۵ بزرگتر باشد؛ اگر مقدار KMO باید از ۰/۹ بزرگتر باشد، بسیار عالی است و اگر از ۰/۵ کوچکتر باشد، قابل قبول نیست. اگر مقدار KMO بیش از ۰/۷ باشد، همبستگی‌های موجود برای تحلیل عاملی بسیار مناسب است؛ چنانچه بین ۰/۵ و ۰/۶۹ باشد، باید دقت زیادی مدنظر قرار گیرد.

آزمون بارتلت آزمونی است که از آن جهت بررسی کفایت نمونه‌ها در تحلیل عاملی اکتشافی به کار می‌رود. بعد از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی با نرم افزار SPSS^۲ محاسبات مربوط به آزمون بارتلت و کفایت مدل در اولین خروجی ظاهر می‌شود. نتایج حاصل از بررسی سؤال‌های پرسشنامه‌های اعضای هیئت علمی و دانشجویان به ترتیب در جدول‌های ۱ و ۲ آورده شده‌اند. درجه آزادی در معادلات ساختاری ۳ (df) و همچنین سطح معنی‌داری آزمون ۴ (Sig) در جدول‌های ۱ و ۲ آورده شده‌اند. اعداد این دو پارامتر حاکی از درستی استفاده از معادلات ساختاری و آزمون‌های KMO و بارتلت است. باتوجه به میزان عدد بارتلت ارزش یکسان بودن اهمیت پارامترهای هوش سازمانی اعضای هیئت علمی و انگیزش تحصیلی دانشجویان را نشان می‌شود.

جدول ۱ آزمون KMO و بارتلت /اعضای هوش سازمانی هیئت علمی.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.693
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	460.151
df	91
Sig.	.000

جدول ۲ آزمون KMO و بارتلت انگیزش تحصیلی دانشجویان.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.576
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	383.494
df	36
Sig.	.000

آزمون بارهای عاملی مقدار کل واریانس تعیین شده

این آزمون بررسی همبستگی درونی تعداد زیادی از متغیرهای هوش سازمانی اعضای هیئت علمی و انگیزش تحصیلی دانشجویان را نشان می‌دهد و در نهایت آن‌ها را در قالب عامل‌های کلی محدودی دسته‌بندی و تبیین می‌کند. تحلیل عاملی روشی هم وابسته بوده که در آن کلیه متغیرها به طور همزمان مدنظر قرار می‌گیرند. نتایج آزمون بارهای عاملی هوش سازمانی اعضای هیئت علمی اهمیت پارامترهای کاربرد دانش و میل به تغییر هوش سازمانی اعضای هیئت علمی نسبت به ۵ پارامتر دیگر از اهمیت بیشتری برخوردارند و نتایج آزمون واریانس انگیزش تحصیلی دانشجویان نشان داد پارامتر انگیزش داخلی نسبت به پارامتر انگیزش بیرونی از اهمیت بیشتری برخوردار است. آزمون تی (T) برای عامل‌ها

آزمون تی-استیوننت ۵ برای ارزیابی یکسان بودن و نبودن میانگین نمونه‌ای با میانگین جامعه در حالتی به کار می‌رود که انحراف معیار جامعه مجهول باشد. چون توزیع T در مورد نمونه‌های کوچک با استفاده از درجات آزادی تعدیل می‌شود، می‌توان از این آزمون برای نمونه‌های بسیار کوچک استفاده نمود نتایج به دست آمده از آزمون تی (T) برای عامل‌ها در هوش سازمانی پارامترهای چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، کاربرد دانش و در انگیزش تحصیلی سؤالات انگیزش تحصیلی بیرونی دارای بالاترین امتیاز را نشان می‌دهند.

ارزش عامل‌ها

برای نشان دادن ارزش‌های عامل‌های یکسان بودن اهمیت عامل‌ها، در این پژوهش از آزمون فریدمن ۶ استفاده شده است. جدول‌های ۳ و ۴ به ترتیب آزمون‌های فریدمن هوش سازمانی اعضای هیئت علمی و انگیزش تحصیلی دانشجویان را نشان می‌دهد.

1 sample adequacy index

2 Kaiser-Mayer-Olkin

3 statistical package for social science

4 degree of freedom

5 Significant

6 student's t-test

7 Friedman test

جدول ۳ آزمون فریدمن هوش سازمانی اعضای هیئت علمی.

N	۴۶
Chi-Square	۲۵۹٫۸۹۹
df	۵۱
Asymp. Sig.	،۰۰۰۰

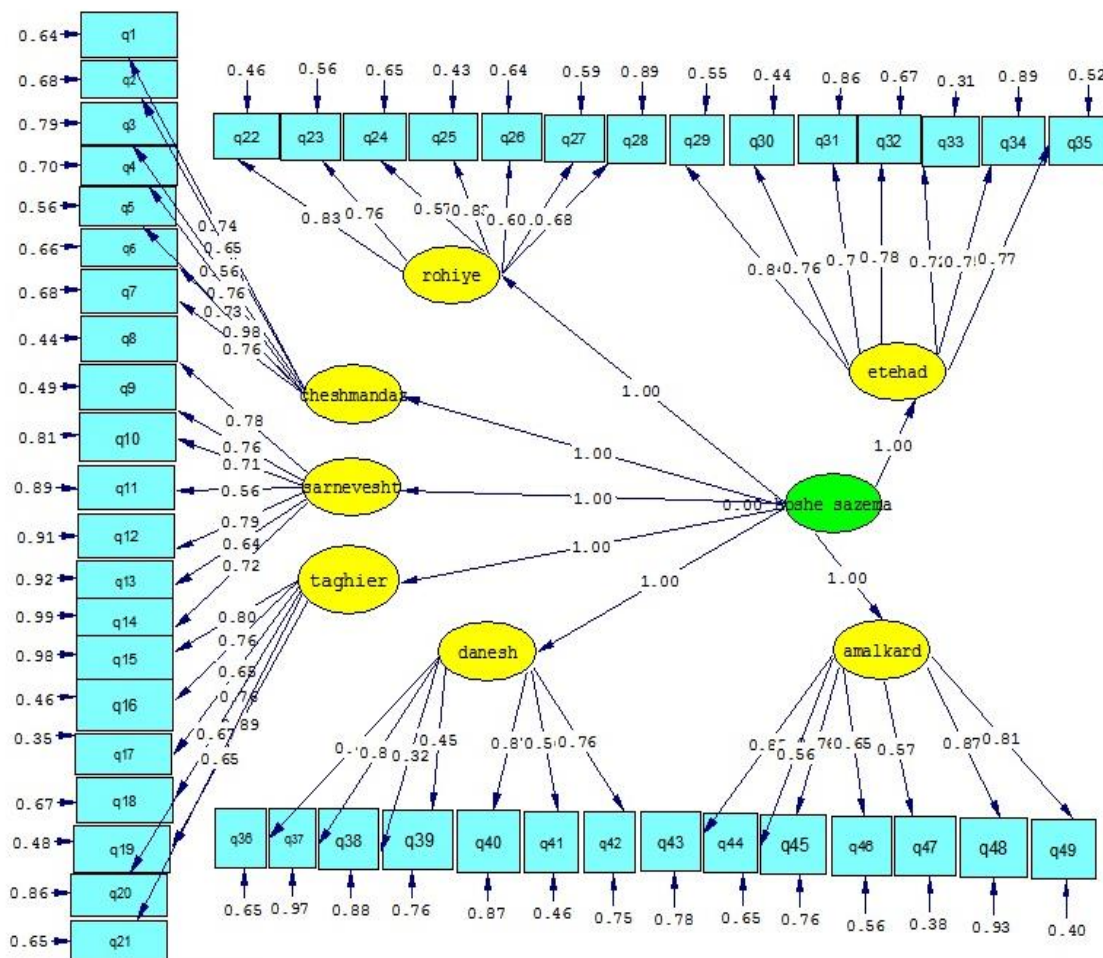
جدول ۴ آزمون فریدمن انگیزش تحصیلی دانشجویان.

N	۱۵۸
Chi-Square	۴۲۹٫۳۴۴
df	۳۲
Asymp. Sig.	،۰۰۰۰

باتوجه به اینکه sig. Asymp. کمتر از عدد پیش فرض یعنی ۰/۰۵ می باشد، این نتیجه نشان دهنده یکسان بودن پارمترها می باشد؛ همچنین بعضی از پارامترها نسبت به دیگری از اهمیت بالاتری برخوردار هستند.

مدل تحلیل عامل تاییدی عامل های هوش سازمانی اعضای هیئت علمی

با استفاده از مدل تحلیل عاملی در جهت پی بردن به متغیرها و ارتباط میان هوش سازمانی اعضای هیئت علمی دادهای پرسشنامه هوش سازمانی اعضای هیئت علمی استفاده می شود. دادههای اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است. اگر بار عاملی کمتر از ۰.۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بارعاملی بین ۰.۳ تا ۰.۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰.۶ باشد خیلی مطلوب است. (کالین، ۱۹۹۴)



Chi-Square= 482.50, df=340, P-value=0.00000, RMSEA= 0.039

شکل ۵ مدل تحلیل عاملی هوش سازمانی.

جدول برازندگی برای اعضاء هیئت علمی

شاخص برازندگی	نماد لاتین	مقدار بدست آمده	تفسیر اعداد بدست آمده
شاخص کای دو	X	P(0.000)-۴۸۲/۵۰	آزمون کای دو با داده های مشاهده شده تایید نمی کند. عدد P کمتر از ۰/۰۵ است.
شاخص کای دو به درجه آزادی	x/df	۱/۴۱۹	تایید بر برازش دادهای مدل
جزر برآورد	RMSEA	۰/۳۳۹	مدل برازش ندارد

آزمون کای دو این فرضیه را که مدل مورد نظر هماهنگ با الگوی همپراشی بین متغیرهای مشاهده شده است می آزماید. م قادی ر کوچکتر آن بیانگر برازندگی بیشتر است.

مقدار کای دو محاسبه شده ۴۸۲/۵۰ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. چون سطح معناداری آزمون مزبور کوچکتر از میزان آزادی برابر ۰/۰۵ درصد است بنابراین آزمون کای دو برازش دقیق مدل را با داده های مشاهده شده تایید نمی کند.

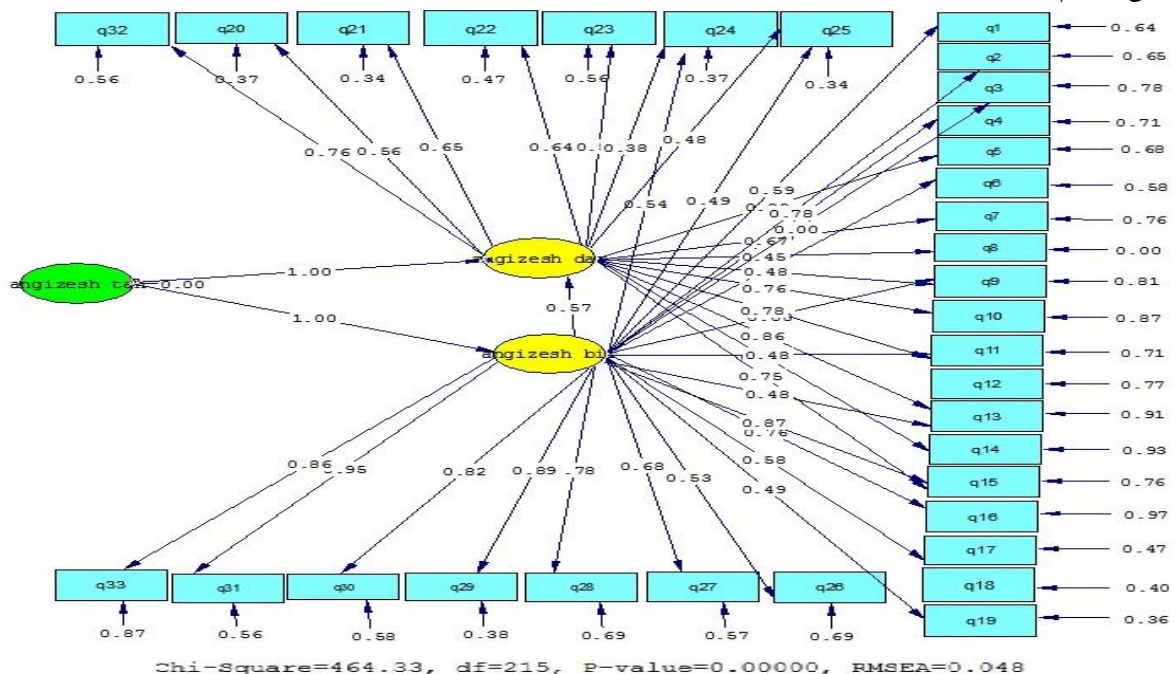
همچنین نسبت کای دو محاسبه شده به درجه آزادی برابر ۱/۴۱۹ است که مقدار مطلوبی است. به همین دلیل برازندگی مدل مورد تایید قرار می گیرد.

علاوه بر این ریشه دوم میانگین خطای تقریب (RMSEA) برابر ۰/۳۳۹ درصد است. این شاخص بیانگر درجه تقریب مدل در جامعه است. هر قدر اندازه شاخص مزبور کوچکتر باشد، درجه تقریب خطای مدل در جامعه کوچکتر و در نتیجه مدل برازش خواهد داشت. بنابراین با توجه به بزرگ بودن حد پایین برآورد فاصله ای شاخص RMSEA بزرگتر از حد است می توان نتیجه گرفت درجه تقریب مدل در جامعه بسیار بزرگ است بنابراین مدل دارای برازندگی کافی نمی باشد.

مدل تحلیل عامل تاییدی عامل های انگیزش تحصیلی دانشجویان

با استفاده از مدل تحلیل عاملی در جهت پی بردن به متغیرها و ارتباط میان انگیزش تحصیلی دانشجویان و داده های پرسشنامه انگیزش تحصیلی استفاده می شود. داده های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است. اگر بار عاملی کمتر از ۰.۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰.۳ تا ۰.۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰.۶ باشد خیلی مطلوب است.

(کلاین، ۱۹۹۴)



شکل ۶ مدل تحلیلی انگیزش تحصیلی.

¹ root mean square error approximation

جدول برازندگی برای انگیزش تحصیلی دانشجویان

جدول ۴-۳۰ برازندگی برای انگیزش تحصیلی دانشجویان.

شاخص برازندگی	نماد لاتین	مقدار بدست آمده	تفسیر اعداد بدست آمده
شاخص کای دو	X	۴۶۴/۳۳-	آزمون کای دو با داده های مشاهده شده تایید نمی کند. عدد P کم تر از ۰/۰۵ است.
شاخص کای دو به درجه آزادی	x/df	۲/۱۵۹	تایید بر برازش دادهای مدل
جذر برآورد	RMSEA	۰/۰۴۸	مدل برازش ندارد

آزمون کای دو این فرضیه را که مدل مورد نظر هماهنگ با الگوی همپراشی بین متغیرهای مشاهده شده است می آزماید. مقادیر کوچکتر آن بیانگر برازندگی بیشتر است.

مقدار کای دو محاسبه شده ۲۶۴/۳۳ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. چون سطح معناداری آزمون مزبور کوچکتر از میزان آزادی برابر ۰/۰۵ درصد است بنابراین آزمون کای دو برازش دقیق مدل را با داده های مشاهده شده تایید نمی کند.

همچنین نسبت کای دو محاسبه شده به درجه آزادی برابر ۲/۱۵۹ است که مقدار مطلوبی است. به همین دلیل برازندگی مدل مورد تایید قرار می گیرد.

علاوه بر این ریشه دوم میانگین خطای تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۴۸ درصد است. این شاخص بیانگر درجه تقریب مدل در جامعه است. هر قدر اندازه شاخص مزبور کوچکتر باشد، درجه تقریب خطای مدل در جامعه کوچکتر و در نتیجه مدل برازش خواهد داشت. بنابراین با توجه به بزرگ بودن حد پایین برآورد فاصله ای شاخص RMSEA بزرگتر از حد است می توان نتیجه گرفت درجه تقریب مدل در جامعه بسیار بزرگ است بنابراین مدل دارای برازندگی کافی نمی باشد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های فرضیه اول پژوهش، نشان می دهد ویژگیهای چشمانداز هوش سازمانی اعضاء هیئت علمی بر ارتقاء دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر دارد و رابطه معناداری با هم دارند. که این امر خود در ارتقای هوش سازمانی اعضاء هیئت علمی در جهت افزایش انگیزش تحصیلی و رشد توانمندی دانشجویان سهم بسزایی داشته باشد. پارامتر چشم انداز استراژیک هوش سازمانی این امکان را برای اعضاء هیئت علمی می آورد که با امید به آینده و ارتقای سطح علمی خود را دیگر پارامترهای هوش سازمانی همانند (میل به تغییر، کاربرد دانش، روحیه) را تقویت نماید و این امر در انگیزش تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز تأثیر مثبت دارد. این پارامتر از خروجی نرم افزار لیزرل از سهم بسزایی از تحلیل داده را به اختصاص داده است.

یافته های فرضیه دوم پژوهش ویژگیهای سرنوشت اعضاء هیئت علمی بر سیستم آموزشی در دانشگاه و انگیزش دانشجویان تأثیر مثبت دارد و رابطه معناداری هم دارد. در این مبحث از هوش سازمانی منظور از سرنوشت مشترک به پارامترهایی اطلاق می شود که میان اعضاء هیئت علمی دانشگاه ها و دانشجویان وجه اشتراکاتی باشد. به طور مثال با افزایش میزان یادگیری دانشجویان که بواسطه تدریس اساتید انجام می شود میزان یادگیری نیز به همان منوال افزایش می یابد و این امر موجب ارتقاء جایگاه اعضاء هیئت علمی می شود. در این پارامتر هم می توان به این صورت بیان داشت در صورتی که دانشجویان از اساتید خود عدم رضایت را داشته باشند موجب خواهد شد که در میزان ارتقاء شغلی هم تأثیر گذار باشد.

پارامتر سرنوشت مشترک بصورت دوطرفه می باشد که در بعضی از مواقع ممکن است که دانشجویان از اعضاء هیئت علمی تأثیراتی را میگیرند.

یافته های فرضیه سوم میل به تغییر اعضاء هیئت علمی بر تعاملگرایی در دانشگاه و بر دانشجویان تأثیر دارد. این پارامتر از ۷ پارامتر هوش سازمانی با توجه به تحلیل های انجام شده از طریق داده های پرسشنامه و در نرم افزار لیزرل اجرای این پارامتر با مقداری مخالفت در سطوح آموزشی مواجه بوده و از نظر دانشجویان تغییرات دشوار می باشد و چنین برداشتی از نتایج بدست آمده است که میل به تغییر اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اهواز بر اثرگذاری انگیزش تحصیلی دانشجویان با تأثیر مثبت همراه است.

با تشریح فرضیات باقی پژوهش که شامل کاربرد دانش اعضاء هیئت علمی و اتحاد و توافق اعضاء هیئت علمی و فشار عملکرد اعضاء هیئت علمی و روحیه اعضاء هیئت علمی در دانشگاه آزاد اهواز با توجه به اینکه این پارامترهای هوش سازنی دارای ارزش وزنی و تحلیلی

یکسانی در خروجی های نرم افزار ها داشتند از نظر اثرگذاری چهار پارامتر هوش سازمانی دارای ارزش یکسانی نسبت به انگیزش تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز را دارا می باشند.

انگیزش تحصیلی دارای دو بعد اصلی شامل بیرونی و درونی را شامل می باشد که باتوجه به توزیع پرسشنامه انگیزش تحصیلی هارتر که در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز بدست آورده شده و داده های بدست آمده جهت تحلیل داده از طریق نرم افزار SPSS و برنامه لیزرل صورت گرفته است. که با تحلیل داده ها بدست آمده پارامتر درونی انگیزش تحصیلی دانشجویان نسبت به انگیزش بیرونی دانشجویان با توجه به اثرگذاری هوش سازمانی اعضای هیئت علمی از اهمیت بالاتری برخوردار می باشد.

در پایان با توجه به محدودیت های این پژوهش از جمله محدود بودن انجام پژوهش در یک دانشگاه، تعمیم نتایج بدست آمده برای دانشگاه دیگر ممکن است مغایرت داشته باشد؛ همچنین وجود متغیرهای دیگر می تواند نتایج این پژوهش را تحت تأثیر قرار دهد.

منابع

- باب الحوائجی، فهیمه؛ قاضی میر سعید، سید جواد و الهیان، علی (۱۳۸۸)، سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه های فردوسی مشهد و آستان قدس رضوی، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱، ۹-۳۳.
- حیدری - علیرضا، عسگری-پرویز، ط ساعدی-پرویز، مشک- رویا (۱۳۹۴)، رابطه انگیزش تحصیلی و انگیزه پیشرفت با محیط آموزشی دانشجویان دختر، فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال ششم، شماره ۲۴، تابستان، صفحات ۱۰۷ - ۱۰۹
- علوی، سمیه؛ ارباب شیرانی، بهروز و اسفندیاری، احسان (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و نوآوری از دیدگاه سیستم دینامیکی در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان، مدیریت تولید و عملیات، ۵(۱)، ۹۲-۷۱.
- کیوان آرا، محمود؛ یزدخواستی، علی؛ بهرامی، سوسن و مسعودیان، یوسف (۱۳۹۰)، رابطه مؤلفه های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵)، ۶۸۰-۶۷۳.
- مصلح، عبدالمجید و یاری بوزنجانی، احمد اله (۱۳۹۳)، تأثیر هوش سازمانی بر نوآوری فناورانه در شرکت های دانش بنیان، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲(۷۳)
- یارویی، رضا؛ فتاح، ناظم؛ ابوالعالی الحسینی، خدیجه (۱۳۹۷)، شناسایی عوامل مؤثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه)، ویژه نامه پژوهش در نظام های آموزشی، ۱۵-۴۳۵.
- یوسفی، احسان؛ فیضی، جعفر صادق و سلیمانی، محمد (۱۳۹۱)، بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱(۳)، ۵۱-۲۹.

Akgun, A.E.; Byrne, J.; & Keskin, H. (2007), Organizational intelligence: A structuration view, Journal of Organizational Change Management, Vol. 20, No.3, pp: 272-289.

Alavi, M., Structural Equation Modeling (SEM) in Health Sciences Education Researches: An Overview of the Method and Its Application. Iranian Journal of Medical Education, 2013. 13(6):519-530 [Persian].

Albrecht, Karl. (2002). Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective. Retrieved, 2006

Albrecht, Karl. (2002), "Organizational Intelligence & Knowledge Management :"

Albrecht, Karl. (2003), "Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers". Australian institute of management.

Calero, M. D. Garcia_Martin, A.B., Jimenez, M. (2007). Self-regulation advantage for high-IQ children: finding from a research study. Learning and Individual Differences, Volume 17, issue 4, Pages 328-343

Chang, S.C. and Lee, M.S. (2008). The Linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation, Journal of Knowledge Management, Vol. 12, No. 1, pp: 3-20

Comlek, O.; Kitapç, H.; Celik, V.; & Ozşahin, M. (2012), The effects of organizational learning capacity on firm innovative performance. International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 41, pp: 367 - 374.

Daniels Aide, Organizational Intelligence, International Symposium on Chaos, Complexity and Leadership 2017, pp 41-59.

F. Azma, M.A. Mostafapour, H. Rezaei; The application of information technology and its relationship with organizational intelligence; Elsevier; Procedia Technology 1(2012) 94 - 97

- Fernández-Mesa, A., & Alegre, J. (2014), Entrepreneurial orientation and export intensity: Examining the interplay of organizational learning and innovation, *International Business Review* .
- Kline, R.B., *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 2ed. 2005, New York: Guilford Press.
- L. Fink, N. Yogev, A. Even; Business intelligence and organizational learning: An empirical investigation of value creation processes; *Information & Management*; 2016
- Lau, P.W.C., M.W.L. Cheung., L.B. Ransdell, A structural equation model of the relationship between body perception and self-esteem: Global physical self-concept as the mediator. *Psychology of Sport and Exercise*, 2008. 9(4): 493-509.
- Matsuda, T. (1992). Organizational intelligence: its significance as a process and as a product. *Proceedings of the international conference on Economics/ Management and information technology*. Tokyo. Japan
- Matsuura, N., T. Hashimoto., M. Toichi, A structural model of causal influence between aggression and psychological traits: Survey of female correctional facility in Japan. *Children and Youth Services Review*, 2009. 31(5):577-583.
- McClintock, J.M., I.M. Evans, The underlying psychopathology of eating disorders and social phobia: A structural equation analysis. *Eating Behaviors*, 2001. 2(3): 247-261.

نحوه استناد به مقاله زرگشوشتری، امیر، جعفری، داود، تقی زاده هرات، علی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر هوش سازمانی اعضای هیئت علمی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی* شماره ۲، دوره ۲، ۱۶۷-۱۵۷.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_672030.html