

## توان تبیین‌شوندگی اثربخشی سازمان‌های آموزش و پرورش

### توسط مولفه‌های هوش سازمانی و اولویت‌بندی آن‌ها

مرضیه احمدپور<sup>۱</sup>    رمضان جهانیان\*<sup>۲</sup>    پریسا ایران نژاد<sup>۳</sup>

#### چکیده

هوش سازمانی، مفهوم جدیدی در عرصه ادبیات سازمان و مدیریت می‌باشد که شامل تمام ظرفیت‌های فکری کارکنان سازمان است. موفقیت هر سازمان در دستیابی به اهدافش، توسط منابع انسانی باهوش تضمین می‌شود. سازمان‌های آموزش و پرورش نیز جهت دستیابی به اهداف خود (اثربخشی سازمانی)، نیازمند کارکنانی باهوش سازمانی بالا هستند. پژوهش حاضر با هدف مطالعه تبیین‌شوندگی اثربخشی سازمان‌های آموزش و پرورش توسط مولفه‌های هوش سازمانی صورت گرفته است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ شهر تهران است که تعداد ۸۲ نفر از آن‌ها بر اساس فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شده‌اند. روش پژوهش، از نوع توصیفی-همبستگی بوده و براساس اهداف نیز پژوهشی کاربردی است. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت با ۴۹ گویه و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ و پرسشنامه اثربخشی سازمانی محقق ساخته توسط حمیدی با ۲۰ گویه و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ می‌باشد که روایی آن توسط اساتید فن تایید گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها، در سطح آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS و از طریق آزمون کالموگروف - اسمیرنوف، تحلیل رگرسیون تک متغیره و آزمون رتبه‌ای فریدمن، انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که تمام مولفه‌های هوش سازمانی، قادر به پیش‌بینی اثربخشی سازمان‌های آموزش و پرورش هستند. البته در میان مولفه‌های هوش سازمانی، مولفه روحیه دارای پایین‌ترین میزان سهم همبستگی با اثربخشی سازمانی است و کمترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی را دارد. همچنین طبق یافته‌های آزمون رتبه‌ای فریدمن، مولفه روحیه با بالاترین میانگین رتبه، در اولویت اول قرار دارد.

**واژگان کلیدی:** اثربخشی سازمانی، هوش سازمانی، آموزش و پرورش

<sup>۱</sup> دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات البرز، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. [Marziyeh.Ahmadpour64@gmail.com](mailto:Marziyeh.Ahmadpour64@gmail.com)

<sup>۲</sup> دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول) [ramezan.jahanian@yahoo.com](mailto:ramezan.jahanian@yahoo.com)

<sup>۳</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. [parisairannejad@yahoo.com](mailto:parisairannejad@yahoo.com)

## مقدمه

انسان به‌عنوان اشرف مخلوقات همواره در عرصه گیتی شگفتی آفرین و خلاق بوده است و با قدرت تفکر و اندیشه ای که خداوند به او ارزانی داشته و با کسب علم و معرفت می‌تواند در طول حیاتش منشاء اثرات مفید برای جامعه و مردم در سازمان‌ها باشد. فلسفه وجود سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آن‌ها را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. بنابراین منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها هستند. آن‌ها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده و راه حل ارائه می‌کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند، بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارایی و اثربخشی را معنا می‌دهند. با این وصف از آنجایی که منابع انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان کارگر، کارمند و یا مدیر و سرپرست در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آن‌ها از اهمیت وافری نیز برخوردار باشد.

جامعه امروز، جامعه‌ای سازمانی است اما امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریع و گسترده‌ای در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی رو به رو می‌شوند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی به توانایی آن‌ها جهت فراهم کردن اطلاعات ذریبط و یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلاتی است که با آن‌ها رو به رو هستند. در این شرایط، توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی روی یک جنبه متمرکز است، روی طراحی آنچه توانایی‌های فکری یک سازمان نامیده می‌شود. آلبرشت<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) نیز اظهار می‌دارد: پس از موج‌های اول، دوم و سوم (زراعت، صنعت و اطلاعات) موج چهارم، موج هوشیاری و مغز است (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰).

همانگونه که در دنیای انسانی و در حیات پر تلاطم بشری، انسان‌هایی موفق و کارآ خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه خواهد بود به خصوص اینکه در عصر حاضر هر چه زمان به جلو تر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر شده و اداره آن‌ها نیز مشکل‌تر می‌شود.

از طرفی زمانی که یک سازمان به سوی دستیابی به سطوح بالای اثربخشی حرکت می‌کند، یعنی تلاش برای رسیدن به مرحله بالندگی را آغاز کرده است و یکی از مهمترین عوامل موثر بر اثربخشی سازمانی، استفاده بهینه از نیروی انسانی در سازمان است (پورقاضی، ۱۳۸۹).

به این معنا که اثربخشی سازمانی در هر سازمان، مدیون سیستم مدیریت آن سازمان و از همه مهم‌تر حضور کارکنانی با ذهن فعال یعنی باهوش<sup>۱</sup> باشد. بنابراین یکی از راهکارهایی که نشان دهنده پیشرفت سازمان بوده و می‌تواند بازدهی سازمان را افزایش دهد، بررسی اثربخشی سازمانی است. در تحقیقات مختلف، اثربخشی سازمانی در قالب میزان یا درجه‌ای که در آن سازمان به اهدافش دست یابد، تعریف شده است. حال باید دید چطور می‌توان به بررسی این عامل مهم پرداخت؟ مشاهدات و تحقیقات گوناگونی پیرامون عوامل موثر بر اثربخشی سازمانی صورت گرفته و عوامل مرتبط با آن مورد بررسی واقع شده‌اند. اما همانطور که پارادایم‌های یادگیری سازمانی در مدیریت علمی در دو دهه گذشته رایج شده بود، اکنون پارادایم هوش سازمانی و مولفه‌های آن رایج شده و در حال توسعه است. به طوری که هوش سازمانی می‌تواند به‌عنوان یکی از مکانیزم‌های موثر در رابطه با اثربخشی سازمانی عمل کند. چرا که کشف و

<sup>1</sup> Albrecht.K.

شناسایی نقش بالقوه آن، درک بهتری از نحوه استفاده آن در دستیابی به اهداف سازمان و اثربخشی سازمانی می‌دهد. همانطور که آلبرشت (۲۰۰۶) هوش سازمانی را قابلیت یک سازمان در تحرک بخشیدن به توانایی‌های ذهنی و متمرکز کردن این توانایی‌ها برای دستیابی به مأموریت سازمانی (اثربخشی سازمانی) می‌داند.

سازمان‌هایی که بهره‌هوش بالایی دارند، عملکرد آن‌ها تقریباً پنج برابر بهتر از عملکرد سازمان‌های دارای بهره‌هوشی پایین‌تر است اما تلاش برای باهوش‌تر کردن سازمان‌ها همچنان مورد غفلت قرار گرفته است (ماتسون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). نکته حائز اهمیت این است که همانطور که انسان‌ها به دلایل مختلف از هوش خود برای موفقیت استفاده نمی‌کنند، سازمان‌ها نیز اغلب هوش خود را به دلایلی چون فقدان مدیران خوب، استراتژی‌های مناسب و یا محیط سازگار بکار نمی‌گیرند (پورقاضی، ۱۳۸۹) و از این طریق دستیابی به اهداف سازمان امکان‌پذیر نبوده و سازمان با کاهش اثربخشی مواجه خواهد شد.

در صورتی که اگر این فرآیند که همه اعضای سازمان یک درک مشترکی از اینکه سیستم چگونه است و چه کسی چه چیزی را انجام می‌دهد به خوبی ساخت دهی شود، هوش جمعی ایجاد و بارور می‌شود (آندر‌بورد<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

البته میزان هوش سازمانی سازمان‌ها مانند انسان‌ها متغیر و متفاوت است. یعنی مجموعه‌ای از عوامل درونی و بیرونی در بروز و رشد آن تاثیر می‌گذارند. سازمان‌ها نیز همانند انسان‌ها درجه‌ای از هوشمندی را به نمایش می‌گذارند. برخی از سازمان‌ها بسیار کند ذهن هستند. آن‌ها حتی نمی‌توانند سیگنال‌های بسیار قوی از تغییرات محیط خود را تشخیص دهند و در پاسخ به این محرک‌ها بسیار ناتوانند. این سازمان‌ها به آرامی یاد می‌گیرند و بدون هیچ‌گونه درک و بینشی اشتباهات قبلی خود را تکرار می‌کنند (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰).

از سویی دیگر هنگامی که افراد باهوش در یک سازمان استخدام می‌شوند، تمایل به کند ذهنی دسته جمعی پیدا می‌کنند. چرا که هر کدام از این افراد با هوش می‌خواهند خود به سمت بالا تفویض شده و به سطح عالی ریاست برسند. بنابراین اغلب به شکل انفرادی عمل می‌کنند و در ساختن مفهومی برای رسیدن به تعالی سازمان کوتاهی می‌کنند و هر کارمند باهوش در سازمان، به تنهایی منبع عظیمی از ذخایری است که درخود نگاه داشته است اما با ذخایر سازمان در تعامل نیست (آلبرشت، ۲۰۰۳) بنابراین سازمان را در رسیدن به اهداف یاری نمی‌رساند و موجبات کاهش اثربخشی سازمانی را فراهم می‌آورد. پس جلوگیری از کند ذهنی جمعی و افزایش اثربخشی سازمانی، مسئله‌ای مهم در این زمینه است.

آلبرشت (۲۰۰۳)، برای پاسخگویی به این کند ذهنی گروهی و جلوگیری از آن و کاهش اثربخشی سازمانی، از واژه هوش سازمانی استفاده می‌کند و تنها راه درمان کند ذهنی در سازمان را بهره‌گیری از مولفه‌های هوش سازمانی و افزایش آن در سازمان می‌داند تا از این طریق دستیابی به اهداف سازمان و افزایش اثربخشی سازمانی امکان‌پذیر شود. آلبرشت هوش سازمانی را شامل هفت مولفه روحیه، میل به تغییر، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، سرنوشت مشترک و چشم‌انداز راهبردی می‌داند که به سوی یک همگرایی گرایش دارند و یادآور می‌شود که هر یک از این مولفه‌ها، یک ویژگی است. بنابراین با توجه به این ویژگی‌ها در افراد می‌توان ضریب هوشی افراد را اندازه گرفت و با توجه به تمام این ویژگی‌ها در کنار هم می‌توان بهره‌هوشی سازمان‌ها را هم مانند بهره‌هوشی افراد اندازه

<sup>1</sup> Matheson.D.

<sup>2</sup> Ander Border

گیری کرد. تحقیقات مختلفی نیز نشان داده اند سازمان‌هایی که کارکنان آن‌ها از میزان هوش سازمانی بالایی برخوردارند و سازمان نیز از این ویژگی کارکنان خود بخوبی استفاده نموده است، میزان اثربخشی کارکنان، مدیران و در نهایت اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد.

بنابراین استدلال پژوهش حاضر چنین می‌شود که جهت پیشرفت هر چه بیشتر سازمان، توجه به اثربخشی سازمان و جهت توسعه اثربخشی سازمان، توجه به هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی گروهی، امری ضروری می‌نماید چرا که مسئله مهم این است که اثربخش بودن سازمان، در گرو جلوگیری و رفع کند ذهنی گروهی از طریق ارتقاء هوش سازمانی است.

همچنین با توجه به اهمیت و جایگاه سازمان‌ها و ارگان‌های آموزش و پرورش در جامعه و نقشی که آن‌ها می‌توانند در رابطه با مراکز آموزشی، برنامه ریزی برای آن‌ها و آینده کشور داشته باشند، اما هنوز خود این سازمان‌ها با مشکلاتی مواجه اند که در نهایت موجبات کاهش اثربخشی سازمانی را در پی دارند. مشکلاتی نظیر پایین بودن روحیه کارکنان، عدم درک چشم انداز راهبردی، عدم تمایل کارکنان و مدیران سازمان به تغییر (عدم وجود نوآوری)، عدم استفاده و مدیریت صحیح دانش در سازمان و ... .

از سویی دیگر، سازمان‌های آموزش و پرورش، متولی اصلی امر آموزش در کشور بوده و عهده دار رسالت مهم برنامه ریزی آموزشی برای سازمان‌های آموزشی و مدارس هستند و زمانی می‌توانند به این مهم دست یابند و موجبات اثربخشی سازمان‌های آموزشی را فراهم آورند که خود به‌عنوان سازمانی اثربخش انجام وظیفه نمایند. با توجه به این موضوع، ضرورت توجه بیشتر به این سازمان‌ها به‌عنوان سازمانی دولتی در راستای افزایش اثربخشی آن که موجبات رشد و شکوفایی آموزش و در نهایت توسعه کلان کشور را فراهم می‌آورد، احساس می‌شود. با این وجود با بررسی‌های انجام شده در حد وسع و توان محققین، نقش هوش سازمانی در اثربخشی سازمانی سازمان‌های مذکور به اندازه کافی مورد بررسی قرار نگرفته است که بتوان بر مبنای آن اثربخشی سازمانی این سازمان‌ها را از طریق میزان هوش سازمانی آن‌ها پیش بینی نمود.

نتیجه آنکه بر اساس معضلات فوق، توجه به هوش سازمانی در سازمان‌های آموزشی، مسئله ای ضروری به نظر می‌رسد و هدف پژوهش حاضر این است که بتواند با سنجش میزان هوشمند بودن این سازمان‌ها، نقش افزایش آن را در اثربخشی این سازمان‌ها پیش بینی نماید که آیا در سازمان‌های مذکور، مولفه‌های هوش سازمانی قادر به پیش‌بینی ارتقاء اثربخشی سازمانی هستند و یا با ایجاد کند ذهنی جمعی، اثربخشی سازمانی رو به کاهش است؟

بنابراین می‌توان سوال اساسی پژوهش حاضر را اینگونه مطرح نمود: توان پیش‌بینی‌کنندگی مولفه‌های هوش سازمانی، در ارتقاء اثربخشی سازمانی سازمان‌های آموزش و پرورش به چه میزان است و توجه به کدامیک از مولفه‌ها دارای بیشترین اولویت است؟

مبانی نظری این پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

### اثربخشی سازمانی

دایگولا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود، اثربخشی را به عنوان انجام ماموریت و یا میزان دستیابی به اهداف سازمان تعریف می‌کنند (نظری و همکاران، ۱۳۹۲).

کیو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱) معتقدند اثربخشی سازمانی روشی است که سازمان‌ها، چگونگی تحقق موفقیت آمیز ماموریت هایشان را از طریق راهبردهای سازمانی، مورد ارزیابی قرار می‌دهند.

کیم<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) معتقدند اثربخشی سازمانی معمولاً در قالب میزان یا درجه ای است که در آن یک سازمان اهدافش را به دست می‌آورد (کیم و همکاران، ۲۰۱۱). اثربخشی به منزله توانایی سازمان برای بهره برداری از مزیت‌های محیطی و استفاده از موقعیت خود برای کسب منابع کمیاب و با ارزش تعریف می‌شود (عباسپور، ۱۳۹۱).

### هوش سازمانی

هوش سازمانی، توانایی سازمان برای شکل دهی، تغییر محیط و انطباق با محیطش بر مبنای اهداف و توانایی هایش می‌باشد (آکگان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). لی بوویتز<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) هوش سازمانی را به معنای منافع ارزش افزوده حاصل از دارایی‌های نامشهود می‌داند (ستاری قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۲).

آکگان هوش سازمانی را فرآیندی اجتماعی می‌داند که نظریه‌های زیربنایی آن بر مبنای نظریه‌های هوش فردی محض بوده که تا کنون نادیده انگاشته شده اند (آکگان، ۲۰۰۷). رستو<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) هوش سازمانی را قابلیت سازمان برای استفاده دقیق از دانش افراد می‌داند به نحوی که استراتژی‌ها و تاکتیک‌های اثربخش را جهت واکنش به تغییرات غیر منتظره بازار برای دستیابی به تصمیم‌گیری با کیفیت و عملکرد عالی هماهنگ کند (طبرسا، ۱۳۹۰).

سیلبر<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند که هوش به عنوان تفکر در مورد سازمان از منظر منطق کسب و کار با تاکید بر یادگیری سازمانی تعریف می‌شود (ستاری قهفرخی، ۱۳۹۲). ارستین<sup>۸</sup> نیز هوش سازمانی را به معنای استفاده از توان بالقوه سازمان جهت اخذ تصمیم‌های سریع و صحیح، سعی در یادگیری دائم، استفاده از خلاقیت و نمایش مهارت‌های متفاوت در موقعیت‌های غیر منتظره و همچنین بحرانی می‌داند که برای کمک به انطباق با تغییرات سیستم است (ارستین، ۲۰۱۰).

آلبرشت (۲۰۰۲) هوش سازمانی را قابلیت یک سازمان برای بسیج قدرت ذهنی و فکری خود و فعال کردن توانایی ذهنی سازمان و متمرکز کردن آن قدرت ذهنی و توانایی در دستیابی به ماموریت و هدف نهایی سازمان تعریف می‌کند

<sup>1</sup> Duygula.E.

<sup>2</sup> Qiu.J.

<sup>3</sup> Kim.J.H.

<sup>4</sup> Akgun.A.E.

<sup>5</sup> Liebowitz.J.

<sup>6</sup> Resto.A.

<sup>7</sup> Silber.K.H

<sup>8</sup> Ercetin.S.S.

که از هفت مولفه چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد تشکیل شده است (خورشید، ۱۳۹۱). آلبرشت (۲۰۱۰) همچنین معتقد است که هر سازمان هوشمند را میتوان از طریق ابعاد و مولفه‌هایی مورد بررسی و سنجش قرار داد که هر کدام از این ابعاد و مولفه‌ها دارای مجموعه‌ای از رفتارها، مشخصه‌های ساختاری و فرآیندهای مشخصی برای عملکرد هستند (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۱).

درواقع هوش سازمانی یک پیامد اجتماعی و گروهی است که این هوش حاصل عملکرد گروهی از افراد است که به‌عنوان یک واحد عمل می‌کنند یا به بیان ساده‌تر هوش سازمانی، ترکیبی از تمام مهارت‌های مورد نیاز کارکنان و استفاده شده توسط سازمان می‌باشد که این مهارت‌ها عبارتند از: روحیه، میل به تغییر، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، سرنوشت مشترک و چشم انداز راهبردی. به این معنا که سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از هوش سازمانی تمام توان فکری خود را بکار بگیرند تا از ترکیب این مهارت‌های لازم در سازمان، قابلیت تطابق با تغییر، سرعت در کنش و واکنش و انعطاف پذیری در سازمان را بوجود آورده و به رسالت و مأموریت‌های خود دست یابند و از این طریق اثربخشی سازمانی را موجب شوند.

پیشینه تجربی این پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

#### اثربخشی سازمانی

نیک پور و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، به این نتیجه دست یافتند که بین سواد اطلاعاتی کارکنان و شاخص‌های آن با اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین اثربخشی سازمانی با سابقه خدمت و میزان تحصیلات کارکنان رابطه معناداری وجود دارد اما رابطه معناداری بین جنسیت کارکنان با اثربخشی سازمانی وجود ندارد. شیوا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهش خود تحت عنوان رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی، به این نتیجه دست یافتند که رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی را به وجود می‌آورد و فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی را در سازمان‌های غیر دولتی افزایش می‌دهد. مانزور<sup>۲</sup> (۲۰۱۱)، در پژوهش خود تحت عنوان تاثیر انگیزش کارکنان بر اثربخشی سازمانی، رابطه مثبتی بین انگیزش کارکنان و اثربخشی سازمانی وجود دارد. شارما<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهش خود تحت عنوان توانمند سازی محیط و اثربخشی سازمانی، به این نتیجه دست یافتند که بین توانمند سازی ساختاری و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. ایدین<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۹)، در پژوهش خود تحت عنوان آیا ظرفیت یادگیری سازمانی بر اثربخشی سازمانی تاثیر دارد؟ به این نتیجه دست یافتند که رابطه معناداری بین اثربخشی سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

<sup>1</sup> Shiva.M.

<sup>2</sup> Manzoor.Q.A.

<sup>3</sup> Sharma.M.

<sup>4</sup> Aydin.B.

## هوش سازمانی

مرجانی و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهشی تحت عنوان ارتباط هوش سازمانی و مدیریت دانش، به این نتیجه دست یافتند که هوش سازمانی کل‌قادر به پیش‌بینی مدیریت دانش می‌باشد و ارتباط معناداری بین تمام مولفه‌های هوش سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد. خدادادی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خود تحت عنوان رابطه بین مولفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی، به این نتیجه دست یافتند که صرفاً سه مولفه سرنوشت‌مشترک، اتحاد و توافق و روحیه‌قادر به پیش‌بینی معنادار فرهنگ سازمانی هستند. مومنی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود تحت عنوان راهبردهای هوش سازمانی و کیفیت خدمات، به این نتیجه دست یافتند که هوش سازمانی کل‌قادر به پیش‌بینی کیفیت ارائه خدمات می‌باشد و دو مولفه روحیه و فشار عملکرد رابطه معناداری با کیفیت ارائه خدمات ندارند. طبرسا و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود تحت عنوان تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش، به این نتیجه دست یافتند که هوش سازمانی کل و تمام مولفه‌ها به غیر از مولفه‌های میل به تغییر و چشم‌انداز راهبردی قادر به پیش‌بینی خلق دانش می‌باشند. هوش سازمانی با میزان تحصیلات و سابقه خدمت ارتباط معناداری دارد اما با ویژگی جنسیت رابطه معناداری ندارد. غلامی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران، به این نتیجه دست یافتند که تنها مولفه فشار عملکرد قادر به پیش‌بینی عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی است.

جمال‌زاده و همکاران (۱۳۸۸)، در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی، به این نتیجه دست یافتند که صرفاً چهار مولفه سرنوشت‌مشترک، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد قابلیت پیش‌بینی یادگیری سازمانی را دارند و مولفه فشار عملکرد کمترین رتبه میانگین را دارد. فقیهی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خود تحت عنوان رابطه بین هوش سازمانی و فرسودگی شغلی، به این نتیجه دست یافتند که مولفه فشار عملکرد کمترین رتبه میانگین را دارد. کیوان‌آرا و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه مولفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، به این نتیجه دست یافتند که بین هوش سازمانی و سابقه خدمت کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد اما بین هوش سازمانی و میزان تحصیلات کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. بام<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهش خود تحت عنوان پتانسیل هوش فعال کارآفرینان، به این نتیجه دست یافتند که بین هوش فعال و سبک یادگیری و رشد سرمایه‌گذاری کارآفرینان رابطه معناداری وجود دارد. در جدول ۱ نیز نمونه‌هایی از مدل‌های ارائه شده از هوش سازمانی معرفی شده‌اند:

<sup>1</sup> Baum.R.

جدول ۱: خلاصه‌ای از مدل‌های ارائه شده از هوش سازمانی و مولفه‌های آن‌ها

| ردیف | مدل‌ها  | مولفه‌ها  |
|------|---|---|
| ۱    | مدل آلبرشت (۲۰۰۲)                                   | ۷ مولفه: روحیه، میل به تغییر، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، سرنوشت مشترک و چشم انداز راهبردی                             |
| ۲    | مدل کرون کوایست <sup>۱</sup> (۲۰۰۴)                 | ۵ مولفه: شایستگی، توجه، انگیزش، حمایت سازمانی، تهیه و تامین اطلاعات   |
| ۳    | مدل سیمیک <sup>۲</sup> (۲۰۰۵)                       | ۴ مولفه: دانش، تجربه، خودهشیاری، آگاهی و درک در مسائل سازمانی   |
| ۴    | مدل رایرا <sup>۳</sup> و ایجیما <sup>۴</sup> (۲۰۰۷) | ۵ مولفه: دسترسی به اطلاعات خارج از سازمان، ساختار تصمیم‌گیری اثربخش و کارآمد، انتشار دانش درون سازمان، تاکید سازمانی و نوآوری مستمر |
| ۵    | مدل فاللتا <sup>۵</sup> (۲۰۰۸)                      | ۳ مولفه: شیوه‌های رهبری، راهبردهای سازمانی و فرهنگ  |
| ۶    | مدل جانگ <sup>۶</sup> (۲۰۰۹)                        | ۲ مولفه: دانش و مهارت از طریق ترکیب دارایی‌های ملموس و ناملموس  |

### چارچوب نظری این پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

هر یک از نظریه پردازان، در قالب مدل‌ها و چارچوب‌های نظری، مولفه‌ها و عناصر هوش سازمانی را به تصویر کشیده اند اما ویژگی مشترک تمامی آن‌ها تمرکز بر توانایی‌های فکری سازمان است و به زعم آن‌ها آگاهی ذهنی و هشیاری عامل مهم در پیشرفت و اثربخشی سازمان‌هاست. در این میان دیدگاه آلبرشت، جامع‌ترین دیدگاه موجود پیرامون هوش سازمانی می‌باشد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۷). چرا که ضمن دارا بودن ویژگی‌های سایر مدل‌ها، از نظر سنجش نیز قابل اندازه‌گیری بوده و سایر مولفه‌های مدل‌های دیگر را نیز تحت پوشش قرار می‌دهد (عرفانی خانقاهی و همکاران، ۱۳۸۹، برگرفته از ستاری قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۲).

تا کنون نیز چندین بررسی تجربی بر اساس این مدل هم در پژوهش‌های داخلی و هم در پژوهش‌های خارج از کشور انجام شده است. همچنین آلبرشت در سال ۲۰۰۳ جهت سنجش و اندازه‌گیری هوش سازمانی، فرم استاندارد ۴۹ گویه‌ای مقیاس هوش سازمانی را طراحی و تدوین نموده و آن را در مورد یک گروه نمونه ۱۲۸ نفری از مدیران آمریکایی اجرا نمود. او با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی هوش سازمانی کل را ۰/۹۸ گزارش کرده است (کهنسال و همکاران، ۱۳۸۹).

بنابراین جهت تعیین چارچوب نظری پژوهش حاضر، از میان مدل‌های مختلف هوش سازمانی، مدل ارائه شده توسط آلبرشت (۲۰۰۲) در نظر گرفته شده است. شکل ۱ مولفه‌های هفت‌گانه هوش سازمانی از نظر آلبرشت (۲۰۰۲) را نشان می‌دهد که در ادامه، مولفه‌های هوش سازمانی ارائه شده در این مدل، از دیدگاه سایر دانشمندان و پژوهشگران بررسی می‌گردد:

<sup>1</sup> Cronquist.B.

<sup>2</sup> Simic.I.

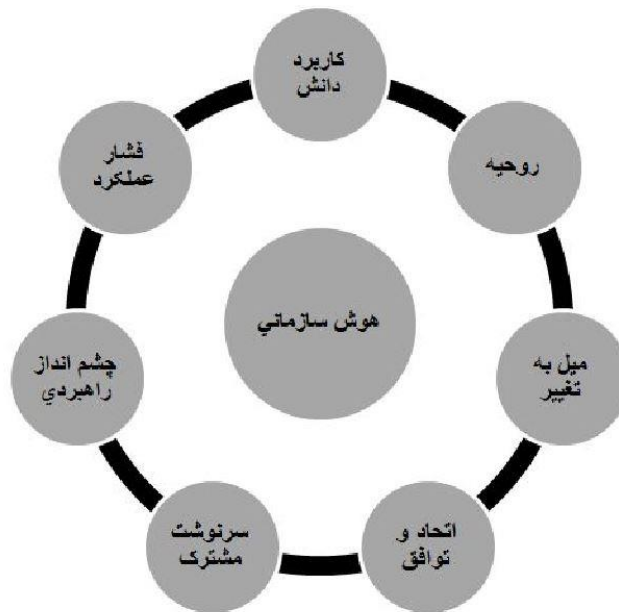
<sup>3</sup> Riera.A.

<sup>4</sup> Iijima.Y.

<sup>5</sup> Falleta.S.V.

<sup>6</sup> Jung.Y.





شکل ۱: مولفه‌های هفت‌گانه هوش سازمانی

(آلبرشت، ۲۰۰۲، برگرفته از کیماسی و همکاران، ۱۳۹۰)

**مولفه روحیه:** این مولفه، به معنای احساس خوب کارکردن در یک سازمان و اشتیاق به انجام دادن وظیفه شغلی است و اینکه افراد با علاقمندی، تکالیف سازمانی خود را ادا کنند و به حل مسائل و مشکلات پیش روی سازمان مبادرت ورزند. در واقع روحیه همان حس خوبی است که به انسان‌ها خوش باوری و احساس خوشبختی را تزریق می‌کند. احساس بالندگی و افتخار در یک سازمان و پیگیری وظایف شغلی با علاقه، خوش بینی، باور و تعهد از ویژگی‌هایی به شمار می‌آیند که با عنوان روحیه بر هوش سازمانی تاثیر می‌گذارند (کهنسال و همکاران، ۲۰۱۰).

**مولفه میل به تغییر:** این مولفه به این معناست که هرگونه تغییری باید بصورت یک رویداد مثبت که در برگیرنده تحولات مثبت است، تلقی شود. رخوت و سستی و فرار از تغییر باید با به استقبال رفتن تغییر و درگیر شدن با چالش‌های تغییر جدید محو شود. توانمند بودن و بزرگ شدن در یک سازمان شرط لازم برای بقاست، بقایی که تداوم حیات سازمان را در پی دارد (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۹۱).

**مولفه کاربرد دانش:** رستو (۲۰۰۹)، معتقد است سازمان‌ها باید یادگیری، دانش و تجربه را برای برآوردن نیازهای در حال تغییر به صورت متفاوت و خیلی سریع و با حداقل هزینه بکار گیرند. زمانیکه زمینه کاربرد دانش خلق شده در سازمان فراهم نباشد، به تدریج روحیه خلاقیت و نوآوری در سازمان افت کرده و سازمان اسیر یکنواختی و رکود می‌شود (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰). آلبرشت (۲۰۰۳)، معتقد است استفاده موثر از دانش و داده‌ها، پیروزی و یا شکست سازمان‌ها را رقم می‌زند. در این مرحله بهتر است کاربرد دانش به عنوان یک نظر انسان‌شناسانه مطرح شود تا به عنوان یک نظریه تکنولوژیکی و ساختاری (کهنسال و همکاران، ۱۳۸۹).

**مؤلفه اتحاد و توافق:** دینگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰)، معتقدند تقریباً برای سازمان‌ها غیرممکن است که همه دانش مورد نیاز برای بقا و پیشرفتشان را بصورت فردی خلق کنند. مشارکت با دیگران برای نفوذ در منابع آنها، ابزار مهم سازمان برای خلق دانش به شمار می‌رود (دینگ و همکاران، ۲۰۱۰). بنزیک<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۹)، بیان می‌دارند که در محیط‌های کاری با رقابت گسترده، سازمان‌ها تنها یک شانس برای بقا دارند و آن متحدشدن (همسو شدن) با دیگر سازمان‌هاست (بنزیک و همکاران، ۲۰۰۹).

**مؤلفه فشار عملکرد:** در یک سازمان هوشمند، علاوه بر ارزیابی عملکرد رسمی، همه افراد باید عملکرد خودشان را در رسیدن به رسالت سازمان ارزیابی کنند و برای موفقیت جمعی تلاش نمایند. وقتی افراد برای تحقق رسالت سازمانی پاسخگوی همدیگر هستند، در سازمان فرهنگ عملکردی شکل گرفته و هر عضو جدید می‌تواند حس مشارکت را به عنوان یک الزام درک کند (طاهری لاری، ۲۰۱۰).

**مؤلفه سرنوشت مشترک:** این مؤلفه به معنای مشارکت تمامی افراد در ماموریت سازمان، داشتن حس هدف مشترک و درک نقش‌های فردی در دستیابی به ماموریت سازمان است که در نهایت موجب تقویت همکاری بین افراد می‌شود (موغعلی، ۲۰۰۸). سرنوشت مشترک یعنی اینکه کارکنان خود را عضوی موثر از سازمان تلقی کنند. در این راستا مدیران می‌توانند کارکنان را در طرح‌ها و برنامه‌ها، اجرا و ارزشیابی مشارکت دهند تا افراد ماموریت‌های سازمانی را بشناسند و حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف پیدا کنند. در چنین حالتی افراد موفقیت سازمان را موفقیت خود قلمداد می‌کنند و همکاری و مبادله آزادانه ایده‌ها و اطلاعات در سازمان به وضوح شکل می‌گیرد (جعفری، ۲۰۰۹).

**مؤلفه چشم انداز راهبردی:** چشم انداز استراتژیک به معنای توانایی ساخت و ارائه اهداف مورد نظر در یک سازمان است (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۹۱). بینش استراتژیک اشاره به ظرفیت سازمان برای خلق، تکامل و بیان هدف سازمان دارد و هرچه اهداف و استراتژی‌های سازمان شفاف‌تر و هوشمندانه‌تر طراحی شوند، تلاش آگاهانه سازمان برای انطباق خلاقانه با محیط متغیر بیشتر خواهد بود (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰).

<sup>1</sup> Ding.X.

<sup>2</sup> Bencsik.A.

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و از جهت ماهیت موضوع، توصیفی (غیرآزمایشی) و از نوع همبستگی (توصیفی- همبستگی) است و از حیث نحوه گردآوری اطلاعات، پژوهشی میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ شهر تهران تشکیل می‌دهند که ۸۲ نفر از آن‌ها بر اساس نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شده‌اند.

جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت با ۴۹ گویه و ضریب پایایی آلفای کرونباخ ۰/۹۸۴ و پرسشنامه اثربخشی سازمانی محقق ساخته توسط حمیدی (۱۳۸۲) با ۲۰ گویه و ضریب پایایی آلفای کرونباخ ۰/۹۶۶ بهره گرفته شده است. روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه نیز مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. نتایج حاصل از روایی سازه پرسشنامه اثربخشی سازمانی نیز حاکی از این بود که ضرایب ویژه مربوط به سوالات، در مجموع قادر می‌باشند قریب به ۷۸٪ درصد از واریانس متغیر اثربخشی سازمانی را تبیین نمایند چون این مقدار بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد. به عبارت دیگر نتایج ضرایب ویژه نشان می‌دهد همه سوالات ۲۰ گانه می‌توانند اثربخشی سازمانی را تبیین نمایند. لذا به عنوان گویه‌ها و بارهای عاملی مناسب برای اثربخشی سازمانی شناخته می‌شوند. تجزیه و تحلیل داده‌ها، در سطح آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS و از طریق آزمون کالموگروف - اسمیرنوف، تحلیل رگرسیون تک متغیره و آزمون رتبه ای فریدمن، انجام شده است.

## یافته‌ها

به منظور پاسخ به سوالات پژوهش و تحلیل استنباطی داده‌ها ابتدا از طریق آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، نرمال بودن (طبیعی بودن) توزیع داده‌ها تعیین گردید که نتایج آن در جداول ۲ و ۳ ارائه شده است:

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پرسشنامه اثربخشی سازمانی

| اثر بخشی سازمانی | پارامترهای آماری       |                     |
|------------------|------------------------|---------------------|
|                  | ۸۲                     | فراوانی             |
| ۳/۶۸۵            | میانگین                | متغیرهای نرمال      |
|                  | انحراف معیار           |                     |
| ۲۰/۷۵            | مطلق                   | بیشترین سطح تفاوت   |
| ۰/۱۱۲            | مثبت                   | اختلاف‌ها           |
|                  | منفی                   |                     |
| -۰/۰۷۶           | مقدار Z                | کالموگروف- اسمیرنوف |
| ۱/۰۱۱            | p-value (سطح معناداری) |                     |
| ۰/۲۵۸            |                        |                     |

جدول ۳: نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پرسشنامه هوش سازمانی و مولفه‌های آن

| پارامترهای آماری   |                   | روجه   | میل به تغییر | کاربرد دانش | اتحاد و توافق | فشار عملکرد | سرنوشت مشترک | چشم انداز راهبردی | هوش سازمانی |
|--------------------|-------------------|--------|--------------|-------------|---------------|-------------|--------------|-------------------|-------------|
| N                  | فراوانی           | ۸۲     | ۸۲           | ۸۲          | ۸۲            | ۸۲          | ۸۲           | ۸۲                | ۸۲          |
| متغیرهای نرمال     | میانگین           | ۲۸/۰۲  | ۲۵/۹۵        | ۲۶/۵۰       | ۲۶/۲۲         | ۲۴/۱۲       | ۲۶/۳۳        | ۲۵/۷۰             | ۱۸۲/۸۴      |
|                    | انحراف معیار      | ۵/۵۷   | ۵/۶۵         | ۵/۵۶        | ۵/۳۷          | ۶/۴۶        | ۵/۹۸         | ۵/۶۰              | ۳۷/۰۲       |
|                    | بیشترین سطح تفاوت | مطلق   | ۰/۱۰۶        | ۰/۱۱۱       | ۰/۰۹۶         | ۰/۰۹۲       | ۰/۱۴۸        | ۰/۱۰۰             | ۰/۱۱۹       |
| اختلاف‌ها          | مثبت              | ۰/۱۰۵  | ۰/۱۱۱        | ۰/۰۸۳       | ۰/۰۹۰         | ۰/۱۱۶       | ۰/۰۸۷        | ۰/۱۱۹             | ۰/۰۶۵       |
|                    | منفی              | -۰/۱۰۶ | -۰/۰۸۳       | ۰/۰۹۶       | ۰/۰۹۲         | ۰/۱۴۸       | ۰/۱۰۰        | ۰/۰۹۶             | ۰/۰۹۸       |
| کالموگروف-اسمیرنوف | مقدار Z           | ۰/۹۵۹  | ۱/۰۱۰        | ۰/۸۶۶       | ۰/۸۳۰         | ۱/۳۳۷       | ۰/۹۰۴        | ۱/۰۷۶             | ۰/۸۹۱       |
| p-value            |                   | ۰/۳۱۷  | ۰/۲۶۰        | ۰/۴۴۲       | ۰/۴۹۶         | ۰/۰۵۶       | ۰/۳۸۸        | ۰/۱۹۷             | ۰/۴۰۶       |

نتایج حاصل از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف در جداول ۲ و ۳ حاکی از آن است که شاخص‌های توصیفی پرسشنامه هوش سازمانی، مولفه‌های آن و همچنین اثربخشی سازمانی (میانگین و انحراف معیار) نشان می‌دهند که توزیع داده‌ها، نرمال یا نزدیک به نرمال است چرا که میزان  $p\text{-value}$  (سطح معنا داری) در همه متغیرها از ۰/۰۵ بزرگتر است ( $p > 0/05$ ). در نتیجه فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود. بنابراین به منظور آزمون سوال پژوهش و پاسخ به آن می‌توان از آزمون‌های پارامتریک بهره گرفت. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴: رگرسیون میان متغیر وابسته (اثربخشی سازمانی) و متغیرهای مستقل (مولفه‌های هوش سازمانی)

| مولفه‌های هوش سازمانی | R    | R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> تعدیل شده | F     | Beta | t     | P     |
|-----------------------|------|----------------|--------------------------|-------|------|-------|-------|
| روحیه                 | ۰/۷۶ | ۰/۵۸           | ۰/۵۷                     | ۹/۷۰  | ۰/۷۶ | ۱۰/۵۹ | ۰/۰۰۱ |
| میل به تغییر          | ۰/۸۱ | ۰/۶۵           | ۰/۶۵                     | ۱۲/۵۹ | ۰/۸۱ | ۱۲/۳۴ | ۰/۰۰۱ |
| کاربرد دانش           | ۰/۷۸ | ۰/۶۱           | ۰/۶۱                     | ۱۲/۰۴ | ۰/۷۸ | ۱۱/۳۱ | ۰/۰۰۱ |
| اتحاد و توافق         | ۰/۸۲ | ۰/۶۷           | ۰/۶۷                     | ۱۵/۳۸ | ۰/۸۲ | ۱۲/۹۱ | ۰/۰۰۱ |
| فشار عملکرد           | ۰/۸۳ | ۰/۶۹           | ۰/۶۹                     | ۱۶/۰۶ | ۰/۸۳ | ۱۳/۴۹ | ۰/۰۰۱ |
| سرنوشت مشترک          | ۰/۸۶ | ۰/۷۴           | ۰/۷۴                     | ۲۰/۰۰ | ۰/۸۶ | ۱۵/۴۰ | ۰/۰۰۱ |
| چشم انداز راهبردی     | ۰/۸۳ | ۰/۷            | ۰/۶۹                     | ۱۷/۷۸ | ۰/۸۳ | ۱۳/۷۰ | ۰/۰۰۱ |

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهند که میزان همبستگی (R) میان متغیر اثربخشی سازمانی با تمام مولفه‌های هوش سازمانی، مطلوب و نزدیک به ۱ است. همچنین میزان ضریب تعیین رگرسیون ( $R^2$ ) نیز نشان می‌دهد که هر مولفه، چه میزان از واریانس متغیر وابسته (اثربخشی سازمانی) را در سطح معناداری ۰.۰۰۱ توجیه یا پیش‌بینی می‌نماید.

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۲ میتوان نتیجه گرفت که تمام مولفه‌های هوش سازمانی نقش مهمی در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی به میزان  $R^2$  دارند. همچنین چنانچه یک واحد بر یکی از مولفه‌های هوش سازمانی افزوده شود، به میزان Beta محاسبه شده، بر اثربخشی سازمانی افزایش خواهد یافت.

به منظور تعیین اولویت و اهمیت هریک از مولفه‌های هوش سازمانی نیز از آزمون رتبه ای فریدمن استفاده شده است. بر اساس این آزمون می‌توان میانگین رتبه تک تک متغیرها را اولویت بندی نمود. نتایج این آزمون در جدول ۵ قابل مشاهده است:

جدول ۵: نتایج حاصل از اجرای آزمون رتبه ای فریدمن جهت اولویت بندی مولفه‌های هوش سازمانی

| اولویت ها | میانگین رتبه ها | مولفه‌های هوش سازمانی                 | ردیف                 |
|-----------|-----------------|---------------------------------------|----------------------|
| ۱         | ۵/۱۶            | روحیه                                 | ۱                    |
| ۵         | ۳/۸۹            | میل به تغییر                          | ۲                    |
| ۲         | ۴/۵۰            | کاربرد دانش                           | ۳                    |
| ۴         | ۴/۰۹            | اتحاد و توافق                         | ۴                    |
| ۷         | ۲/۵۰            | فشار عملکرد                           | ۵                    |
| ۳         | ۴/۲۳            | سرنوشت مشترک                          | ۶                    |
| ۶         | ۳/۶۳            | چشم انداز راهبردی                     | ۷                    |
| *         | فراوانی : ۸۲    | میزان کای اسکوتر (مجذور خی دو) : ۷۶/۲ | درجه آزادی : ۶       |
|           |                 |                                       | سطح معناداری : ۰/۰۰۱ |

با توجه به نتایج حاصل از اجرای آزمون رتبه ای فریدمن در جدول ۵، مولفه روحیه با میانگین رتبه ۵/۱۶ در اولویت اول، کاربرد دانش با میانگین رتبه ۴/۵ در اولویت دوم، سرنوشت مشترک با میانگین رتبه ۴/۲۳ در اولویت سوم، اتحاد و توافق با میانگین رتبه ۴/۰۹ در اولویت چهارم، میل به تغییر با میانگین رتبه ۳/۸۹ در اولویت پنجم، چشم انداز راهبردی با میانگین رتبه ۳/۶۳ در اولویت ششم و مولفه فشار عملکرد با میانگین رتبه ۲/۵ در اولویت هفتم قرار دارند.

به منظور آزمون معناداری تفاوت میانگین رتبه ی تک تک مولفه ها، از آزمون مجذور خی دو بهره گرفته می‌شود و از آنجا که خی دو حاصله (۷۶/۲) با درجه آزادی ۶ از خی دو بحرانی (۱۲/۶) بزرگتر است و نسبت p حاصله نیز برابر با ۰/۰۰۱ ( $p < ۰/۰۵$ ) استخراج شده است (کوچکتر از ۰/۰۵)، لذا میتوان عنوان نمود بین اهمیت یا اولویت هریک از عوامل و مولفه‌های هوش سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، از میان مولفه‌های هوش سازمانی، مولفه روحیه دارای پایین‌ترین میزان سهم همبستگی با اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش است و کمترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی را دارد اما با این حال به تنهایی قدرت پیش‌بینی ۰/۵۸ از واریانس کل اثربخشی سازمانی را دارد. در برخی از پژوهش‌ها، مولفه روحیه از هوش سازمانی، عاملی برای تبیین و پیش‌بینی متغیر دیگر محسوب نمی‌شود چرا که کارکنان سازمان به محل خدمت خود علاقمند نیستند، به آن افتخار نمی‌کنند در نتیجه حس تعلقی به آن سازمان نداشته و فعالیت‌های سازمانی خود را بطور مطلوب انجام نمی‌دهند که این امر کاهش اثربخشی سازمانی را به دنبال دارد. در حالیکه با توجه به نتیجه حاصل از این پژوهش، نظر به کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش، تشویق به پیشرفت و ارتقاء شغلی آنان و یا حتی مزایای بیشتر موجب می‌شوند تا کارکنان نسبت به شغل خود علاقه مند شده و از خود کوشش مضاعف نشان دهند و از این طریق زمینه لازم برای تشکیل یک سازمان آموزشی اثربخش را فراهم آورند.

در برخی سازمان‌ها، کارکنان سازمان، خود را عضو موثری از سازمان تلقی نمی‌کنند زیرا مدیران در طرح‌ها و برنامه‌ها و اجرا و ارزشیابی و حتی دستاوردهای سازمان، کارکنان را مشارکت نمی‌دهند، کارکنان ماموریت‌های سازمان را نمی‌شناسند زیرا حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف سازمان ندارند، کارکنان موفقیت سازمان را درک نمی‌کنند زیرا موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف را موفقیت خود قلمداد نمی‌کنند و در نهایت چون احساس هدف مشترکی با سازمان ندارند، به همین دلیل تک تک کارکنان بصورت جبری درگیر انجام کار می‌شوند و اثربخشی سازمانی تحت الشعاع قرار می‌گیرد. در حالی که در بررسی مورد نظر در سازمان آموزش و پرورش، از میان مولفه‌های هوش سازمانی، مولفه سرنوشت مشترک دارای بیشترین میزان سهم همبستگی با اثربخشی سازمانی است که این امر، بیان‌کننده این مطلب است که میل به سرنوشت مشترک و احساس یکدلی در میان کارکنان سازمان‌های آموزشی، موجب تقویت گروه‌های غیررسمی و افزایش اثربخشی در این نوع سازمان‌ها می‌شود. اگر کارکنان این سازمان‌ها احساس کنند که سرنوشت آنان در سازمان به یکدیگر گره خورده است، سعی در حفظ و اعتلای سازمان خود خواهند کرد. اثربخشی سازمانی می‌تواند زمینه لازم را در جهت بسترسازی مناسب و حفظ و بقای سازمان در دنیای رقابتی کنونی بخصوص در دنیای آموزش و پرورش فراهم آورد لذا میتوان مولفه سرنوشت مشترک را مناسب‌ترین مولفه در جهت اثربخشی سازمان‌های آموزشی در نظر گرفت که خود به تنهایی می‌تواند ۰/۷۶ از کل واریانس موجود در اثربخشی سازمانی را تبیین نماید و در این رابطه نقش موثری را ایفا نماید.

- آلبرشت (۲۰۰۳)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که سازمانی که در جهت پتانسیل‌نهایی خویش در حرکت است، برای یک توسعه همه‌جانبه باید بطور مداوم در هفت مولفه کلیدی هوش سازمانی پیشرفت کند و تفاوتی میان رتبه میانگین آن‌ها وجود نداشته باشد اما در پژوهش حاضر، نتایج حاصل از آزمون فریدمن، نمایان ساخت که بین مولفه‌های هوش سازمانی تفاوت معناداری در جامعه مورد مطالعه وجود داشته است به گونه‌ای که مولفه روحیه، دارای بیشترین رتبه میانگین و فشار عملکرد، دارای کمترین رتبه میانگین در سازمان آموزش و پرورش است. لذا توجه هر چه بیشتر به این دو مولفه ضروری می‌نماید. اگر نگرش مدیران سازمان تنها معطوف به کار باشد و سعی در رفع و حل مسائل و مشکلات عملکردی کارکنان نداشته باشند، همچنین ارتقاء کارکنان سازمان مبتنی بر شایستگی نباشد و مدیران، کارکنان غیر کارآمد را همچنان در سمت خود حفظ نمایند، همه این موارد موجبات ایجاد

عدم تعادل در فشار عملکرد در سایر کارکنان و در نهایت کاهش اثربخشی سازمان‌های آموزشی را فراهم می‌آورند. در حالیکه اگر کارکنان سازمان بر طبق وظایفی که بر عهده دارند، به فعالیت‌های سازمانی خود پرداخته و مدیران نیز علاوه بر انجام کاری که از کارکنان خود انتظار دارند، به دانش و کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز توجه کنند و ارتقاء کارکنان را بر حسب شایستگی‌های علمی و عملی آن‌ها صورت دهند، در این صورت زمینه لازم برای تشکیل سازمان آموزش و پرورش اثربخش را فراهم می‌آورند.

- نهایتاً اینکه رهبران و مدیران سازمان‌های آموزش و پرورش می‌توانند با قدرت و اختیار تفکر دادن به کارکنان خود و توجه به هوشمندانه‌تر عمل کردن آنان، از تهاجم بی وقفه به سمت جهالت دسته جمعی در سازمان جلوگیری نموده و از تمام توان و ظرفیت‌های آنان در راستای تحقق هدف‌های سازمانی بهره بگیرند تا موجبات تعالی و اثربخشی سازمانی را فراهم آورند. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، سازمان‌های مذکور، در پرتو منابع انسانی با هوش سازمانی بالا، دارای عملکرد مطلوبی شده و بهره‌وری فردی و سازمانی به اوج خود خواهد رسید.

### فهرست منابع فارسی

- پورقاضی، فهیمه (۱۳۸۹)، هوش سازمانی و سنجش آن در سازمان، اولین همایش ملی هوش سازمانی کسب و کار، تهران، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، صص ۱۲-۱.
- جمال زاده، محمد و غلامی، یونس و سیف، محمدحسن (۱۳۸۸)، بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، صص ۸۶-۶۳.
- حمیدی، مهرزاد (۱۳۸۲)، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی در حوزه‌های ستادی سازمان‌های ورزشی کشور، رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
- خدادادی، محمد رسول و کاشف، میر محمد و سید عامری، میر حسن و اعلمی کشکی، معصومه (۱۳۹۲)، رابطه بین مولفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در اداره کل و ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی، مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۳، صص ۱۸۹-۱۷۵.
- خورشید، صدیقه و پاشازاده، عاطفه (۱۳۹۱)، تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت‌های عاطفی و یادگیری سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۶۹، صص ۵۸-۲۵.
- زارعی متین، حسن و حمیدی زاده، علی و رهبر، امیرحسین (۱۳۸۷)، ارائه یک چهارچوب کمی تعدیل شده جهت ارزیابی هوش سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره هجدهم، صص ۷۸-۵۱.
- ستاری قهفرخی، مهدی و زمانیان، علیرضا (۱۳۹۲)، ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری‌های شرق مازندران، مدیریت شهری، شماره ۳۱، صص ۱۸۸-۱۷۵.

- طبرسا، غلامعلی و ابدالی، رقیه و حاتمی، سکینه (۱۳۹۰)، ارتقاء خلق دانش سازمانی: تبیین نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی (شرکت سایپا یدک)، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۳۳-۱۰۷.
- طبرسا، غلامعلی و حاتمی، سکینه و ابدالی، رقیه (۱۳۹۱)، تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷، صص ۱۳۲-۱۱۰.
- طبرسا، غلامعلی و رضائیان، علی و نظری پور، امیر هوشنگ (۱۳۹۱)، طراحی و تبیین مدل مزیت رقابتی مبتنی بر هوشمندی سازمانی در سازمان‌های دانش بنیان، فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، سال دوم، شماره اول، شماره پیاپی ۴، صص ۷۲-۴۷.
- عباسپور، عباس (۱۳۹۱)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)، انتشارات سمت، تهران.
- عرفانی خانقاهی، معصومه و جعفری، پریش (۱۳۸۹)، بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهارم، شماره ۱، صص ۶۶-۴۹.
- غلامی، شهرام و غفوریان، هما و معنوی پور، داود (۱۳۹۰)، رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، سال دوم، شماره ششم، صص ۹۹-۸۹.
- فقیهی، علیرضا و موسوی پور، سعید و دره، ایمان (۱۳۹۰)، رابطه بین هوش سازمانی و فرسودگی شغلی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، سال دوم، شماره هفتم، صص ۸۵-۷۱.
- کهن سال، هاجر و ساعتچی، محمود و جاویدی، حجت اله (۱۳۸۹)، کفایت شاخص‌های روان سنجی مقیاس هوش سازمانی، مجله روش‌ها و مدل‌های روان شناختی، جلد ۱، شماره ۱، صص ۱۱۸-۱۰۵.
- کیماسی، مسعود و چیت سازان، هستی و فاخر، اسلام (۱۳۹۰)، هوش سازمانی بررسی مقایسه ای بانک‌های دولتی و خصوصی، مدیریت بازرگانی، دوره ۳، شماره ۹، صص ۱۴۶-۱۳۱.
- کیوان آرا، محمود و یزدخواستی، علی و بهرامی، سوسن و مسعودیان، یوسف (۱۳۹۰)، رابطه مولفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره هشتم، شماره پنجم، صص ۶۸۰-۶۷۳.
- مومنی، عصمت و سهرابی، حمزه و اکبری محله کلانی، محمد (۱۳۹۱)، راهبردهای هوش سازمانی و کیفیت خدمات، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۹، صص ۷۱-۵۱.
- میرسپاسی، ناصر و افقهی، بابک (۱۳۹۱)، مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی: مطالعه ای موردی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۵، صص ۸۶-۶۷.



- نظری، رسول و احسانی، محمد و اشرف گنجوی، فرید و قاسمی، حمید (۱۳۹۲)، مدل معادلات ساختاری اثر مهارت‌های ارتباطی بر ارتباطات بین فردی و نقش آن بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران، مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۴، صص ۸۲-۶۷.
- نیک پور، امین و منظری توکلی، علیرضا و رجائی نژاد، مهدی (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۳، پیاپی ۸۱، صص ۱۶۱-۱۴۵.

### فهرست منابع انگلیسی

- Akgun.A.E.,& Ali.,et al.,(2007).Organizational intelligence:a structuration view.journal of organizational change management. vol:20, NO:3.
- Albrecht.K.,(2002).organizational intelligence profile: preliminary assessment questionnaire. published by karl Albrecht international, <http://www.karlalbrecht.com>.
- Albrecht.K.,(2003).Organizational intelligence and knowledge management: thinking outside the silos. retrieved from: <http://www.karlalbrecht.com>.
- Albrecht.K.,(2003). organizational intelligence profile. preliminary assessment questionnaire, p:3.
- Albrecht.K.,(2006). organizational intelligence and knowledge management the executive perspective. retrieved from: <http://www.karlalbrecht.com>.
- Albrecht.K.,(2010). The power of minds at work: organizational intelligence in action. American management association.
- Ander Border,(2006). Collective intelligence akeys tone in knowledge management. pp: 81-93.
- Aydin.B.,& Ceylan.A.,(2009). does organizational effectiveness?, development and learning in organizations. VOL: 23,NO : 3,PP : 21-23.
- Baum.R.,Smith.J.,(2011). The practical intelligence of potential entrepreneurs. E-mail: jrbaum@rhsmith.umd.edu.
- Bencsik.A.,& Lore.V.,&Marosi.I.,(2009). From individual memory to organizational memory (intelligence of organizations). World academy of science, engineering and technology, p : 56.
- Cronquist.B.,(2004).Organizational intelligence, a dynamic knowledge creating activity embedded in organizational routines. <http://bcronquist.se/research/publish.html>.
- Ding.X-Hao.,& Huang.R-HUE.,(2010). Effects of knowledge spillover on inter-organizational resource sharing decision in collaborative knowledge creation. European journal of operation research, NO:201,PP: 949-959.
- Duygulu.E.,& Ciraklar.N.,(2008). Team effectiveness and leadership roles. MPRA paper, NO . 7345 . Posted 18 . online at : <http://mara.ub.uni-muenchen>.
- Ercetin.S.S.,& Potas.N.,& Kocak.S.,(2010).multi dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls technical education institution. (Diyarbakir, sanliurfa and konya/turkey): African journal of business management, vol : 4,NO : 8.

- Falleta.S.V.,(2008). organizational intelligence survey .ABI/INFORM Global.
- Jafari.P.,& Fsgghi.A.,(2009). Amount of organization intelligence items in educational programming and research organization.knowledge and research in educational sciences-curriculum, NO : 23 , PP : 45-65.
- Jung.Y.,(2009). An approach to organizational intelligence management(a framework for analyzing organizational intelligencewith in the construction process). <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-08102009-200607/unrestricted/youngan.pdf>.
- Kim.J.H.,& Kim.C.S.,& Kim.J.M.,(2011). Analysis of the effect of leadership and organizational culture on the organizational effectiveness of radiological technologist's working environments. journal of radiography. NO : 17, PP : 201-206.
- Kohansal.H.,& Saatchi.M.,(2010). Adequacy indicators psychometric intelligence scale . journal of the methods and psychological models , vol:1,NO:1.PP : 105-118.
- Liebowitz.J.,(2006).strategic intelligence : business intelligence, competitive intelligence, and knowledge management. new York, taylor & francis group.
- Manzoor.Q.A.,(2011) .impact of employees motivation on organizational effectiveness business management and strategy . VOL: 3,NO :1,PP : 1-12.
- Marjani.A.B.,& Arabi.P.,(2011).The role of organizational intelligence in organizational knowledge management (the case of the central bank of the Islamic republic of iran). European journal of social sciences. VOL : 25,NO : 3,PP : 49-58.
- Matheson.D.,&Matheson.J.,(2001).smart organizations perform better research technology management . PP : 49-54.
- Mooghali.A.R.,& Azizi.A.R.,(2008). Relation between organizational intelligence and organizational knowledge management development.world applied sciences journal, VOL: 4,NO : 1,PP : 1-8.
- Qiu.J.,& Lin.Z.,(2011). a framework for exploring organizational structure in dynamic social networks. journal of decision support systems, NO : 51,PP : 760-771.
- Resto.A.,(2009).Organizational intelligence: attitudes and habit of Hispanic entrepreneurs in the process of decision-making and business performance. thesis of ph.d, walden university , college of management and technology.
- Riera.A.,& Christian.G.,& Iijima.Y.,(2007). A study of effect of organizational IQ on IT investment and productivity. international conference on management of innovation technology. PP : 4185-4188.
- Sharma.M.,&Kaur.G.,(2011). Workplace empowerment and organizational effectiveness. academy of banking studies journal. NO: 10,PP : 105-120.
- Shiva.M.,& Damodar.S.,(2012). tranformational leadership, organizational culture, organizational effectiveness and programme outcomes in non-governmental organizations. social services and welfare. NO : 23,PP : 684-710.
- Silber.K.H.,& Kearny.L.,(2010). organizational intelligence. a guide to understanding the business of your organization for HR, training, and performance consulting.San Francisco , Pfeiffer : an imprint of wiley.
- Simic.I.,(2005).organizational learning , as a component of organizational intelligence. <http://unwe.acd.bg/repec/sources/5c.pdf>.
- Taheri Lari.M.,(2010). knowledge management position in organization intelligence. organization intelligence melli conference , Tehran (in Persian).