

بررسی رابطه هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه

خدیجه آذر^{*۱}

(۱) باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

*نویسنده مسئول: azarkh889@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله ۹۸/۱۱/۰۲

تاریخ دریافت مقاله ۹۶/۰۸/۰۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بود. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان دانشگاه به تعداد ۴۰۰ نفر بودند و براساس جدول کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت و بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (اچیو) استفاده شد که پایایی آنها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۰ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان داد که بین تمام مولفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون بیانگر این است که از بین مولفه‌های هوش سازمانی، تمایل به تغییر، بیش استراتژیک و کاربرد دانش قادر به پیش‌بینی بهره‌وری هستند. با توجه به این نتایج، توجه به کلیه مولفه‌های هوش سازمانی می‌تواند در ارتقای سطح بهره‌وری کارکنان نقش مهمی را داشته باشد.

کلید واژه‌گان: هوش سازمانی، بهره‌وری، بهره‌وری کارکنان، دانشگاه

مقدمه

بهره‌وری در جامعه، مورد غفلت واقع گردیده است. بسیاری از کارشناسان بر این باورند که حلقه مفقوده اقتصاد ایران پیش از آنکه سرمایه و یا منابع طبیعی باشد، نبودن بهره‌وری نیروی کار است (میرزایی، ۱۳۹۱). با توجه به اهمیت و نقش برجسته‌ای که نیروی انسانی در هر سازمان دارد، یکی از نظریات مشهور در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، متعلق به هرسی و گلداسمیت^۱ بوده که بر اساس این نظریه بهره‌وری نیروی انسانی شامل هفت بعد می‌باشد. عبارتند از: توان^۲، شناخت^۳،

بدون تردید برای داشتن آینده پویا و توسعه یافته در دنیای پرقاب‌ت امروزی، نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات هستیم. امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری به عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی‌برده‌اند. به این ترتیب، اغلب کشورهای در حال توسعه به منظور اشاعه فرهنگ نگرش ویژه به بهره‌وری و تعمیم بکارگیری فنون و روش‌های بهبود آن سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی انجام داده‌اند. در ایران نیز اهمیت توجه به مقوله بهره‌وری به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به

¹ Hersey & Goldsmith

² Ability

³ Clarity

فراهم آورده و آن را به سازمان خلاق مبدل می‌سازد. پتاس، ارستین و کاک^{۱۶} (۲۰۱۰). ویلینسکی و اسمیلسر^{۱۷} (۲۰۱۵) هوش سازمانی را فرایند مسأله‌یابی، جمع‌آوری داده‌ها، تفسیر و پردازش‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری می‌داند. هوش سازمانی می‌تواند با استخراج تجربیات گذشته، با پردازش و تجزیه و تحلیل آنها باعث بهبودی شرایط سازمان شود. به عقیده جانگ^{۱۸} (۲۰۱۴)، هوش سازمانی ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، هم در مورد دارایی‌های ملموس و هم غیرملموس می‌باشد که سازمان‌ها می‌توانند آن را برای رسیدن به اهداف خود گسترش دهند. هوش سازمانی یکی از پیامدهای اجتماعی و گروهی و به عنوان کارکردی از یک گروه افراد است.

با توجه به مطالعات انجام شده، امروزه سازمان‌ها با بهره‌گیری از هوش سازمانی بهتر می‌توانند وضعیت سازمان را مشاهده کرده و برای آینده آن سیاست‌گذاری کنند. ضرورت دیگر به کارگیری هوش سازمانی، نیاز به مدیریت دانش، در سازمان‌ها است و سازمان‌ها نیاز دارند خودشان را با دانش روز تطبیق داده و همواره بروز باشد. بحث آموزش مستمر کارکنان و حافظه سازمانی در نگهداری و استفاده از آموزش‌های سازمانی بسیار پر اهمیت است و هوش سازمانی به عنوان یک ضرورت در اینجا مطرح می‌شود و در نتیجه گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثربخشی است و باعث ارتقاء عملکرد سازمان می‌گردد (خسروی، ۱۳۹۰).

آنچه در سازمان‌ها اساس بهره‌وری است انسان‌های فرهیخته و دانش‌آفرینی است که با درایت و توان تبدیل فکر به کالا و محصول و خدمت را دارد. زیرا اساس

حمایت سازمانی^۱، تمایل یا انگیزش^۲، بازخورد^۳، اعتبار^۴، سازگاری محیطی^۵ (باقی و شیروانی، ۱۳۹۴).

براین اساس، پرداختن به موضوعاتی که موجب افزایش بهره‌وری گردد، مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران می‌باشد. یکی از این موضوعات مهم، هوش سازمانی^۶ است. آلبرشت^۷ (۲۰۰۳) ضمن تعریف هوش سازمانی به عنوان ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمام نیروهای مغزی در جهت دستیابی به رسالت خود، قانون خود را مطرح می‌کند که عبارت است از: «افراد با هوش، هنگامی که در یک سازمان گرد هم می‌آیند تمایل به کند ذهنی جمعی پیدا می‌کنند». آلبرشت (۲۰۰۳) برای جلوگیری از کندذهنی گروهی^۸ از عنوان هوش سازمانی استفاده می‌کند. وی در مسئله هوش سازمانی مدلی را ارائه داد که دارای ابعاد هفتگانه می‌باشد و عبارتند از: چشم اندازه‌استراتژیک^۹، سرنوشت مشترک^{۱۰}، میل به تغییر^{۱۱}، روحیه^{۱۲}، اتحاد و توافق^{۱۳}، کاربرد دانش^{۱۴}، فشار عملکرد^{۱۵}.

هوش سازمانی به معنای شناخت دقیق‌تر چالش‌ها و اداره بهتر دانش و همین‌طور برقراری ارتباط با محیط داخلی و خارجی سازمان است که در نتیجه فرصت کشف دانش، اطلاعات، تقاضا و نیازهای جدید را برای سازمان

- 1 Help
- 2 Incentive
- 3 Evaluation
- 4 Validity
- 5 Environment
- 6 Organizational Intelligence
- 7 Albrecht
- 8 Stupidity Collective
- 9 Strategic Vision
- 10 Shared Fate
- 11 Appetite For Change
- 12 Sprit
- 13 Alignment and Congruence
- 14 Knowledge Deployment
- 15 Performance Pressure

¹⁶ Potas, Ercetin & Kocak

¹⁷ Wilensky & Smelser

¹⁸ Jung

تحلیل داده‌های بدست آمده نشان داده که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بوده است.

در تحقیقی پیمایشی توسط استاسکوویست و ستین^۲ (۲۰۰۸) با عنوان «فرایندهای هوش سازمانی دانشگاه» نتایج حاکی از آن بوده که سطح هوش سازمانی در دانشگاه مورد مطالعه کمتر از حد متوسط است.

یافته‌های بدست آمده از پژوهش می‌چی، هوچن، لی سان و منگ هانگو^۳ (۲۰۱۱) بین اثربخشی هوش سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش بر عملکرد کارکنان به رابطه مثبتی دست یافتند.

مندلسون و زیگلر^۴ (۲۰۱۰)، در تحقیق خود نشان دادند که هوش سازمانی تاثیر قوی بر عملکرد مالی سازمان‌ها دارد. سازمان‌هایی که هوش سازمانی بالاتری دارند، بهره‌وری و سوددهی بیشتری داشته‌اند.

یافته‌های تحقیق کارلوبو^۵ (۲۰۱۲)، کاردنا، کریچتمل و استروبل^۶ (۲۰۱۳) نشانگر همبستگی مثبت بین تکنولوژی و بهره‌وری می‌باشد. ایمانی، شریفی و وفامنش (۱۳۹۰) نیز به رابطه مثبت بین بهره‌وری و فناوری اطلاعات و ارتباطات تأکید کردند. در پژوهش دیگری که جسمینا و استبان^۷ (۲۰۱۳) به ارزیابی بهره‌وری در دانشگاه‌های اسپانیایی پرداختند، نتایج نشان می‌دهد که عوامل منطقه‌ای مربوط به توسعه فناوری و فرهنگ کارآفرینی به شدت بر بهره‌وری دانشگاه‌ها اثر می‌گذارد و همچنین در فعالیت‌های انتقال دانش که یکی از وظیفه مهم دانشگاه

بهره‌وری در سازمان، بهره‌وری از فکر و اندیشه است. از سوی دیگر اهمیت بهره‌وری و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی تکنولوژی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع، سرعت تبادل اطلاعات، بر کسی پوشیده نیست (جعفری و معمارزاده، ۱۳۹۶). براین اساس، امروزه بهره‌وری و کارایی جایگاه ارزشمندی در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی و اثربخشی فزوت‌ترند تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت تضمین کنند، دراین میان دانشگاه نیز به عنوان یکی از نهادهای مهم تربیتی در جهت تحقق آرمان‌های خود به منظور تربیت نسل فرهیخته، باید به طور مستمر قابلیت‌ها و توانایی‌های ذهنی خود را ارتقاء بخشیده و بتواند با داشتن انعطاف‌پذیری لازم با رشد فناوری‌های سریع با سازگاری‌های مناسب و متناسب با نیازهای افراد و جامعه، امکان تحقق هدف‌ها را فراهم سازد. به این علت، نظریه هوش سازمانی می‌تواند به دانشگاه کمک کند تا توانایی فکری و ذهنی و بهره‌وری نیروی انسانی خود را به عنوان یک سازمان هوشمند ارتقاء دهد و رسالت و مأموریت‌های خود را هوشمندانه محقق سازد. بنابراین پژوهش حاضر نیز به علت ضرورت این مسئله به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه پرداخته است.

نتایج بدست آمده در پژوهشی که توسط لفترا، پرژمرین و واسیلاچی^۱ (۲۰۰۸) با عنوان «ابعاد هوش سازمانی در شرکت رومانیایی، دور نمای سرمایه انسانی» نشان داده که فقط 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

² Staskeviciut & Styn

³ Mei-Chi, Hao-Chen, Lee-Hsuan & Meng-hunao

⁴ Mendelson & Ziegler

⁵ Carlobo

⁶ Cardona, Kretschmer & Strobel

⁷ Jasmina & Esteban

¹ Lefter & Prejmerean & Vasilache

می‌باشد، باید سیاست‌های حمایتی لازم در این خصوص اعمال گردد.

آکیایا^۱ (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با هدف «بررسی رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران و کارکنان» نشان داد که بین هوش سازمانی و عملکرد کارکنان و مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که همبستگی آن (۰/۰۵) $r=0/321, P=$ بدست آمده و نیز جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و موقعیت کاری اثر قابل ملاحظه‌ای بر هوش سازمانی داشته است.

خدادادی، کاشف، صالح‌زاده، شیرمحمدزاده و خوشنویس (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن و بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی» نشان دادند که براساس ضریب همبستگی پیرسون بین تمامی مولفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مولفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر، روحیه و کاربرد دانش، قادر به پیش‌بینی معنادار بهره‌وری هستند.

ایراوایجی^۲ (۲۰۰۷) پژوهشی با عنوان «بررسی اثرات هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمان» انجام داد. نتیجه آن شده که شرکت‌هایی که هوش سازمانی بالاتری دارند، از سطح بهره‌وری بالاتری برخوردارند (ابدالی، یآوری و بشارتی، ۱۳۹۵).

محمدی و کشکر (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه مولفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی» نتایج

حاکی از آن است که براساس ضریب همبستگی پیرسون بین بهره‌وری منابع انسانی و مولفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نتایج رگرسیون نشان داد که از بین مولفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر و سرنوشت مشترک قادر به پیش‌بینی معنادار بهره‌وری منابع انسانی هستند.

بیگزاد، علایی و اسکندری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی» یافته‌ها بیانگر این است که بین هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه معناداری وجود دارد.

غلامی، غفوریان و معنوی‌پور (۱۳۹۰) در مطالعه «رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران» نشان دادند که بین هوش سازمانی کل و هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد، اما نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که مولفه کاربرد دانش سهم معناداری در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی دارد و قادر به پیش‌بینی عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی است.

کیوان آرا، یزدخواستی، بهرامی و مسعودیان (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «رابطه مولفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» یافته‌ها نشان می‌دهد که میزان مولفه‌های مدیریت دانش و نیز مولفه‌های هوش سازمانی، کمتر از متوسط بوده و همچنین همبستگی معنادار بین نمرات مولفه‌های مدیریت دانش و مولفه‌های هوش سازمانی مشاهده شده است.

¹ Akyaya
² Iravaiji

ظرفیت سازمان را در راستای رسیدن به رسالت خود سرعت بخشد.

قهرمانی، غلامی، روح الهی و مهری (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «ارزیابی تاثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی» انجام دادند و یافته‌ها حاکی از این است که هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیأت علمی تاثیر داشته و از بین ابعاد مختلف هوش سازمانی، چشم‌انداز، سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی هیأت علمی دارد.

جعفری و معمارزاده (۱۳۹۶) در تحقیقی نشان دادند که بهره‌وری کارکنان تحت تاثیر عوامل فردی و محیط سازمانی است. بنابراین تقویت این عوامل موجب ارتقای بهره‌وری کارکنان خواهد شد. نتایج گویای این است که در این میان می‌بایست به انگیزش و حمایت سازمانی توجه ویژه شود.

بنابراین با توجه به نتایج مطالعات انجام شده و اهمیت هوش سازمانی و نیز تاثیر آن برافزایش بهره‌وری کارکنان، هدف این تحقیق «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل» می‌باشد. تا ضمن انجام این مطالعه، استعداد و ظرفیت دانشگاه در حرکت قدرت ذهنی و تمرکز این قدرت در تحقق رسالت دانشگاه برای افزایش بهره‌وری کارکنان تلاشی انجام شود. از این رو سوالات پژوهش بدین صورت مطرح گردید:

۱- آیا بین مولفه‌های هوش سازمانی با مولفه‌های بهره‌وری در کارکنان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد؟

مهریانی، نصیری‌پور و محمدیان (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان «بررسی میزان اهمیت مولفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی» انجام دادند و نتایج بیانگر این است که عواملی چون، فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، شرایط محیطی، توانمندسازی کارکنان و شیوهی رهبری به ترتیب مهم‌ترین عوامل ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه می‌باشند که در این میان فرهنگ سازمانی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر عوامل برخوردار بود.

آزما، مصطفی‌پور و رضایی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه فناوری اطلاعات با هوش سازمانی در کارکنان دانشگاه در استان گلستان» نشان دادند که بین IT و هوش سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. لذا، سازمان‌ها به منظور بالا بردن هوش سازمانی کارکنان خود با استفاده از فناوری اطلاعات می‌توانند پویایی و بهره‌وری خود را بهبود ببخشند.

باقی و شیروانی (۱۳۹۴) در تحقیقی با هدف «بررسی مولفه‌های هوش سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان در شرکت توزیع برق استان اصفهان» بیان نمودند که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون، بین تمامی ابعاد هوش سازمانی و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نهایتاً نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مولفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر، فشار عملکردی و کاربرد دانش قادر با پیش بینی معنادار عملکرد هستند.

ابدالی و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی تاثیر هوش سازمانی، تجاری و رقابتی بر عملکرد سازمانی نتایج بیانگر این است که بین انواع هوش سه گانه (سازمانی، تجاری، رقابتی) با عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و ارتقا و تقویت آنها در سازمان می‌تواند استعداد و

و (۲۳ درصد) فوق لیسانس، بیشتر افراد تحت مطالعه در گروه سنی ۳۹-۳۰ سال قرار داشتند و سابقه کار اکثریت آنها، ۵-۱ و ۱۰-۵ بوده است.

سوال: آیا بین مولفه‌های هوش سازمانی با مولفه‌های بهره‌وری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- آیا بهره‌وری کارکنان براساس مولفه‌های هوش سازمانی قابل پیش بینی است؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و هدف آن کاربردی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل می‌باشد که تعداد آنها در سال تحصیلی ۹۵-۹۴، برابر با ۴۰۰ نفر می‌باشند و از این تعداد ۲۹۲ نفر را مردان و ۱۰۸ نفر را زنان تشکیل می‌دهند. تعداد نمونه در این پژوهش با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱، از ۴۰۰ نفر جامعه آماری ۲۰۰ نفر انتخاب گردید و با توجه به هدف تحقیق و جامعه آماری، از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت و بهره‌وری هرسی و گلداسمیت^۲ (اچیو) استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها با توجه به استاندارد بودن مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۰ برآورد گردید. در نهایت داده‌های حاصل شده با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و با در نظر گرفتن هدف پژوهش، به وسیله نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها

از ۲۰۰ نفر نمونه آماری در دانشگاه مورد مطالعه، ۵۴ نفر زن (۲۷ درصد) و ۱۴۶ (۷۳ درصد) نفر مرد، تحصیلات درصد بیشتری (۵۳ درصد) از کارکنان لیسانس

^۱ Daryle & morgan

^۲ Hersey & Goldsmith

جدول ۱. نتایج همبستگی پیرسون برای رابطه مولفه‌های هوش سازمانی با مولفه‌های بهره‌وری

شاخص های بهره‌وری	مولفه‌های هوش سازمانی						
	توانایی	درک	حمایت	انگیزش	بازخورد	اعتبار	سازگاری
پیش استراتژیک	۰/۴۲**	۰/۳۶**	۰/۳۴**	۰/۳۴**	۰/۳۸**	۰/۴۱	۰/۱۹**
سرنوشت	۰/۱۵*	۰/۰۹	۰/۲۸**	۰/۱۲	۰/۲۴**	۰/۰۳*	۰/۱۴
تمایل به تغییر	۰/۳۹**	۰/۴۶**	۰/۵۰**	۰/۴۲**	۰/۳۷**	۰/۴۸**	۰/۱۵*
روحیه	۰/۳۳**	۰/۳۵**	۰/۳۸**	۰/۳۶**	۰/۲۹**	۰/۴۱**	۰/۰۲
اتحاد و توافق	۰/۳۷**	۰/۳۰**	۰/۳۸**	۰/۲۷**	۰/۲۸۷**	۰/۴۵**	۰/۱۴*
دانش کاربردی	۰/۴۰**	۰/۴۱**	۰/۴۲**	۰/۴۳**	۰/۳۳**	۰/۴۲**	۰/۱۰
فشار عملکردی	۰/۱۷*	۰/۲۷**	۰/۱۷**	۰/۲۳**	۰/۱۲**	۰/۲۲**	۰/۰۲
هوش	۰/۴۰**	۰/۳۹**	۰/۴۵**	۰/۳۹**	۰/۳۶**	۰/۴۹**	۰/۱۳

* معناداری در سطح ۰/۰۵، ** معناداری در سطح ۰/۰۱

سوال ۲: آیا بهره‌وری کارکنان بر اساس مولفه‌های هوش سازمانی قابل پیش‌بینی است؟

نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس مولفه‌های هوش سازمانی در جداول زیر ارائه می‌گردد:

طبق نتایج جدول ۱ بین مولفه‌های هوش سازمانی با مولفه‌های بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.

بنابراین بیشترین ضریب همبستگی بین تمایل به تغییر با بهره‌وری ($r=0/58$) و کمترین ضریب همبستگی بین فشار عملکردی با سازگاری ($r=0/02$) و روحیه با سازگاری ($r=0/02$) می‌باشد و این نتیجه نشان می‌دهد که بین مولفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. تحلیل واریانس مولفه‌های هوش سازمانی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۳/۵۷	۷	۳/۳۶	۱۸/۴۸	۰/۰۰۱
باقیمانده	۳۴/۸۰	۱۹۱	۰/۱۸۲		
کل	۵۸/۳۷	۱۹۸			

معناداری بین مولفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان وجود دارد.

طبق نتایج جدول ۲ و با توجه به سطح معناداری بدست آمده، می‌توان گفت که حداقل یکی از متغیرهای مستقل توان پیش‌بینی متغیر وابسته را دارد. یعنی رابطه

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	۰/۶۳	۰/۴۰	۰/۳۸

می‌باشد. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده می‌توان گفت ۴۰ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری با مولفه‌های هوش سازمانی قابل تبیین است.

همان‌طوری که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، براساس نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان ۰/۶۳، ضریب تعیین ۰/۴۰ و ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۳۸

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون بهره‌وری براساس مولفه‌های هوش سازمانی

سطح معناداری	مقدار t	ضریب استاندارد شده		ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	استاندارد	خطای (SE)	B	
۰/۰۰۰	۵/۵۴	-		۰/۱۸۱	۱/۰۰۶	مقدار ثابت (constant)
۰/۰۲	۲/۲۳	۰/۱۹		۰/۰۸۱	۰/۱۸۱	بینش استراتژیک
۰/۳۹	۰/۸۵	۰/۰۵		۰/۰۴۰	۰/۰۳۴	سرنوشت مشترک
۰/۰۰۰	۳/۸۳	۰/۳۵		۰/۰۷۶	۰/۲۹۰	تمایل به تغییر
۰/۲۲	۳/۸۳	-۰/۱۲		۰/۰۷۶	-۰/۰۹۳	روحیه
۰/۲۴	۱/۱۶	۰/۱۰۰		۰/۰۷۴	۰/۰۸۶	اتحاد
۰/۰۴	۱/۹۷	۰/۱۹		۰/۰۸۲	۰/۱۶۲	کاربرد دانش
۰/۲۵	-۱/۱۴	-۰/۰۷۶		۰/۰۴۰	-۰/۰۴۶	فشار عملکردی

تغییرات بهره‌وری را پیش‌بینی می‌کند و مولفه‌های سرنوشت (۰/۰۵)، اتحاد (۰/۱۰۰)، روحیه (-۰/۱۲) و فشار عملکردی (-۰/۰۷۶) بهره‌وری را پیش‌بینی نمی‌کند.

در نهایت با توجه به سطح معناداری جدول ۴ خطای آزمون رگرسیون و با توجه به ضرایب بتا می‌توان گفت که از بین مولفه‌های هوش سازمانی، تمایل به تغییر (۰/۳۵)، بینش استراتژیک (۰/۱۹) و کاربرد دانش (۰/۱۹) از

براساس این نتایج، معادله رگرسیون نهایی برای پیش‌بینی

بهره‌وری در جامعه مورد مطالعه به شرح زیر است:

$$\text{(کاربرد دانش)} = 0.162 + (\text{تمایل به تغییر}) \cdot 0.290 + (\text{بینش استراتژیک}) \cdot 0.181 + 0.006 = \text{بهره‌وری}$$

بحث و نتیجه‌گیری

آنچه که مطمئناً بخش اعظمی از دغدغه‌های ذهنی مدیران سازمان‌ها و دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهد، توجه کافی به نیروی انسانی به عنوان بهترین و کوتاه‌ترین راه توسعه و رشد کیفی و کمی دانشگاه می‌باشد که در کشور ایران نیز جز این انتظار نمی‌رود. طبیعتاً مدیران علاقمندند تمام ابزارهای مدیریتی را به کار بگیرند تا کارکنانی با بهره‌وری بالا و پویا داشته باشند و برای این اقدام نیاز به شناخت عواملی هستند که باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود و اینگونه تحقیقات کمک زیادی به مدیران خواهد نمود. در این میان، هوش سازمانی به عنوان دارایی‌های فکری سازمانی، به سازمان‌ها به خصوص دانشگاه‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهمی را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شود، شناسایی و سازماندهی کنند و این امر سازمان را به صورت کارا و موثر برای حل مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری پویا قادر می‌سازد. با توجه به اینکه هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل می‌باشد، براساس نتایج بدست آمده بین مولفه‌های هوش سازمانی با مولفه‌های بهره‌وری در کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بیشترین ضریب همبستگی بین مؤلفه تمایل به تغییر با بهره‌وری $(r=0.58)$ نشان داده است. یافته حاصل شده بیانگر این است که، افرادی که تمایل بیشتری به یادگیری دارند تلاش می‌کنند تا تغییراتی در خود و محیط اطراف خود

ایجاد کنند، لذا در این دانشگاه، مولفه میل به تغییر در کارکنان منجر به افزایش بهره‌وری آنان شده است. همچنین، پایین‌ترین حد ضریب همبستگی در میان مولفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری، بین مولفه‌های فشار عملکردی و روحیه با سازگاری $(r=0.02)$ می‌باشد که پایین بودن فشار عملکردی احتمالاً نشانگر عدم انطباق کارکنان با عملکرد و نقشی که در سازمان برعهده دارند، داشته باشد. بنابراین وجود پست‌های سازمانی دارای ابهام و انجام چندین نقش توأم منجر به کاهش بهره‌وری می‌شود، و پایین بودن ضریب همبستگی مولفه روحیه با سازگاری نیز نشانگر این است که کارکنان اشتیاق کمتری برای فعالیت دارند در نتیجه پایین بودن روحیه در کارکنان را می‌توان از دلایل ضعف مدیریت مسئولان دانشگاه مربوطه دانست، نهایتاً این امر می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری کارکنان گردد. این نتیجه با یافته‌های مندلسون و زیگلر (۲۰۱۰)، خدادادی و همکاران (۱۳۸۹)، محمدی و کشکر (۱۳۹۱) که در پژوهش خود به رابطه مثبت و معنادار هوش سازمانی و بهره‌وری دست یافته‌اند، همخوانی دارد.

همچنین با توجه به نتایج جدول (۴) از بین ابعاد هوش سازمانی، تمایل به تغییر، بکارگیری دانش و بینش استراتژیک توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان دانشگاه مربوطه را دارند. بنابراین در تفسیر این یافته می‌توان گفت، با توجه به اینکه یافته حاصل شده کاربرد هوش سازمانی را در بهره‌وری کارکنان نمایان می‌کند، در نتیجه این دانشگاه می‌تواند با بکارگیری مولفه‌های نامبرده و

مولفه‌های، کاربرد دانش، فشار عملکردی و تمایل به تغییر قادر به پیش‌بینی معناداری عملکرد بودند. در یافته‌های پژوهش قهرمانی و همکاران (۱۳۹۵) هوش سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت داشت. در تحقیق کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰) بین هوش سازمانی و مدیریت دانش همبستگی مثبتی وجود داشت. یافته‌های آزما و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از ارتباط قابل توجه در استفاده از فناوری اطلاعات با تمایل به تغییر نشان داد و همچنین ایمانی و همکاران (۱۳۹۰) نیز به رابطه مثبت بین بهره‌وری و فناوری اطلاعات و ارتباطات تأکید کردند. در تحقیق مشابه‌ای که توسط کارلویو (۲۰۱۲) و کاردنا و همکاران (۲۰۱۳) انجام گرفته به ارتباط مثبت بین تکنولوژی و بهره‌وری دست یافتند. در پژوهش می‌چی و همکاران (۲۰۱۱) و آکیایا (۲۰۱۳) نیز همبستگی مثبتی بین هوش سازمانی و عملکرد کارکنان وجود داشت.

از آنجایی که دانشگاه‌ها به عنوان بازیگران اصلی نظام نوآوری ملی به شمار می‌روند، سازمان‌های تحقیقاتی و مراکز آموزش عالی در کشور ایران باید به طور گسترده‌ای، به فرایندهایی روی آورند که آنها را انعطاف‌پذیر، شفاف و رقابت‌پذیر سازند؛ فرایندهایی که مبنی بر پرورش ابعاد هوش سازمانی با توجه به استراتژی‌های مدنظر دانشگاه‌ها و منطبق بر نقشه جامع علمی کشور باشد و بدین ترتیب زمینه لازم را برای حرکت به سمت هوشمندی جمعی فراهم نمایند. بنابراین براساس یافته‌های بدست آمده می‌توان گفت که تمام مولفه‌های هوش سازمانی در مولفه‌های بهره‌وری حائز اهمیت می‌باشد، در حقیقت بهره‌وری تلاشی است بی‌انتهای برای استفاده بهینه از منابع، نیروی انسانی، مهارت‌ها و فناوری اطلاعات به منظور دستیابی به بهترین نتایج می

تلاش برای فراهم نمودن بستر لازم در جهت یادگیری روش‌های نوین برای پاسخگویی به نیاز کارکنان، بهره‌مندی از دانش بروز، ایجاد سازوکارهای حمایتی از ایده‌های جدید و همچنین با ایجاد ظرفیت لازم در زمینه دستیابی به اهداف تعیین شده که در این شرایط کارکنان می‌توانند احساس تعلق و تعهد بیشتری نسبت به سازمان نموده و در راستای تعالی و ارتقاء بهره‌وری دانشگاه تلاش کنند. این نتیجه با یافته تحقیق خدادادی و همکاران (۱۳۸۹) منطبق می‌باشد که از مولفه‌های هوش سازمانی تمایل به تغییر، روحیه و کاربرد دانش قادر به پیش‌بینی بهره‌وری هستند. همچنین، با نتایج تحقیقات مشابه دیگری مانند محمدی و کشر (۱۳۹۱) همسو می‌باشد که علاوه بر رابطه مثبت بین متغیرها، نتایج رگرسیون نشان داد که از بین مولفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر و سرنوشت مشترک قادر به پیش‌بینی بهره‌وری منابع انسانی هستند و این یافته در متغیر میل به تغییر با پژوهش حاضر همسو می‌باشد که این خود نشان‌دهنده اهمیت این مولفه هوش سازمانی جهت تاثیرگذاری بر روند ارتقای بهره‌وری کارکنان را می‌رساند. از این رو، این دستاورد لزوم توجه سازمان‌ها را به این مولفه افزایش می‌دهد.

با نظر به محدودیت تحقیقات در خصوص بررسی رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری، بنابراین جهت مقایسه نتایج حاصل از پژوهش حاضر را می‌توان برای روشن شدن بحث این یافته‌ها را با مفاهیم مرتبط دیگری مقایسه کرد.

از جمله نتایج تحقیق بیگزاده و همکاران (۱۳۸۹)، غلامی و همکاران (۱۳۹۰)، باقی و شیروانی (۱۳۹۴)، ابدالی و همکاران (۱۳۹۵) که در بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد به همبستگی مثبتی دست یافتند و در

اطلاعات (IT) با بهره‌وری آنان در دانشگاه آزاد قزوین. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۷، ۵۸ - ۴۹.

- باقی، مجتبی. و شیروانی، علیرضا. (۱۳۹۴). تحلیلی بر نقش ابعاد هوش سازمانی در افزایش سطح عملکرد کارکنان در شرکت توزیع برق استان اصفهان. کنفرانس منطقه ای سیرد - ایران، تهران، ۵-۱.

- بیگ زاد، جعفر. علائی، محمد باقر. و اسکندری، کریم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی، نشریه پژوهش‌های مدیریت، ۸، ۱۶۳-۱۴۳.

- جعفری، امیر. و معمارزاده، غلامرضا. (۱۳۹۶). شناسایی مولفه‌های موثر بر بهره‌وری کارکنان در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی، مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۳، ۲۴۴-۲۳۴.

- خدادادی، محمد رسول. کاشف، میر محمد. صالح زاده، کریم. شیرمحمدزاده، محسن. و خوشنویس، فرهاد. (۱۳۸۹). رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، مدیریت ورزشی، ۴، ۱۶۸-۱۵۵.

- خسروی، آرش. (۱۳۹۰). ضرورت بکارگیری هوش سازمانی در سازمان‌های تحقیقاتی، نشریه مدیریت دانش، ۷۴، ۸۸-۸۴.

- غلامی، شهرام. غفوریان، هما. و معنوی پور، داود. (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۶، ۹۹-۸۹.

- قهرمانی، محمد. غلامی، محمود. روح الهی، احمد علی. و مهری، داریوش. (۱۳۹۵). ارزیابی تاثیر هوش سازمانی بر

باشد، بدین منظور سازماندهی هوش سازمانی شروع دیگری برای بهره‌وری است که مدیران در بخش‌های رقابتی نیازمند آند. با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین تمامی مولفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان، بدین منظور برنامه‌ریزی در جهت تقویت مولفه‌های هوش سازمانی به عنوان عامل اثرگذار بر بهره‌وری از قبیل فراهم نمودن محیط مناسب جهت فعالیت در موفقیت این دانشگاه در نیل به بهره‌وری مطلوب پیشنهاد می‌شود. همچنین توان پیش‌بینی معنادار برخی مولفه‌های هوش سازمانی در تعالی بهره‌وری، همچون تأکید ویژه بر مولفه‌های میل به تغییر، بینش راهبردی و کاربرد دانش در دانشگاه بسیار با اهمیت بیان شده است. در مجموع مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل می‌توانند با ایجاد بستر لازم از قبیل یادگیری روش‌های نوین متناسب با حوزه مسئولیت، مشارکت کارکنان در تعیین اهداف، تبادل و انتقال دانش بروز، ارتقاء آگاهی و آموزش مداوم کارکنان زمینه افزایش پویایی و بهره‌وری دانشگاه را به وسیله هوش سازمانی بهبود بخشند.

منابع

- آزما، فریدون. مصطفی پور، محمد علی. و رضایی، حمید. (۱۳۹۳). عملکرد فناوری اطلاعات و ارتباط آن با هوش سازمانی، برگرفته از سایت اینترنتی: www.sciencedirect.com

- ابدالی، علی. یاوری، علی. بشارتی، ابراهیم. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر انواع هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی، فصلنامه توسعه، سال ۱۱، شماره ۱۲۰، ۴۱-۱۰۶.

- ایمانی، محمدنقی. شریفی، اصغر. و وفامنش، فاطمه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین استفاده کارکنان از فناوری

- Cardona, M., Kretschmer, T. & Strobel, T. (2013). ICT and productivity: conclusions from the empirical literature. *Journal of Information Economics and Policy*, Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.infoecopol.2012.12.002>.
- Carlobo, F. (2012). Trade-off between labor productivity and capital accumulations in Italian energy sector Original Research Article. *Journal of Policy Modeling*, Vol 34, PP:35-48.
- Jasmina, B. & Esteban, L. (2013). The pursuit of knowledge transfers activities: An efficiency analysis of Spanish universities. *Journal of Business search*, available at: <http://www.sciencedirect.com>
- Jung Y. (2014). An Approach to organizational Intelligence management. Dissertation submitted to the faculty of the Virginia polytechnic in statute and state university in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy in Enviromental Designing planning. pp.66
- Lefter.V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). The Dimension of Organizational intelligence in Romanian companies-A Human Capital perspective. *Academy of Economic Studies, Bucharest*, Available at: <http://www.ectap.ro/articole/339.pdf>.
- Mei-Chi, L., Hao-Chen, H., Lee-Hsuan, L., Meng-hunao. (2011). Potential of organizational memory for creating service performance: A cross-level analysis Original Research Article *Expert Systems with Applications*. Vol 38, pp:10493-10498
- Mendelson, H., & Ziegler, J. (2010). *Organizational IQ: Idea for the Century Smart Survival Guide for Managers*, GSB, News Releas.
- توانمندسازی اعضای هیأت علمی، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، شماره ۱۴، صص ۱۶۳-۱۴۳
- کیوان آرا، محمود. یزد خواستی، علی. بهرامی، سوسن. و مسعودیان، یوسف. (۱۳۹۰). رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت*، ۵، ۶۸۰-۶۷۳.
- محمدی، رزگار. و کشکر، سارا. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی، *فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی*، سال اول، شماره ۲، صص ۱۱۸-۹۸
- مهربان، فردین. نصیری پور، اشکان. و کشاورز محمدیان، سکینه. (۱۳۹۰). بررسی میزان اهمیت مؤلفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان، *مجله علمی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گیلان*، ۷، ۱۰۶-۹۴.
- میرزایی، بهنام. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران، برگرفته از پایگاه مقالات علمی مدیریت: www.System.parsiblog.com.
- Akyay, U. (2013). Manager and Employee Perceptions on Organizational Intelligence's Effects on Performants in Enterprises. An Application, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol3, pp108-124.
- Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective. Retrieved, available at <http://www.karlAlbrecht.com>
- Cakir, R. & Ada, S. (2008). can the organizational intelligence Be developed in schools by inservice training? *Journal of World Applied Sciences*, Vol4, pp24-30.

- Potas. N., Ercetin, S. & Kocak, S. (2010). Multi-dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girl's technical education institution (Diyarbakir, sanliurfa and Konya/ Turkey). African Journal of Business Management, 4(8), pp:1644-1651
- Staskeviciute, I. & Ciutiene, R. (2008). processes of university organizational intelligence: Empirical research. Journal of economic conditions enterprise functioning, Vol.5, pp:65-71.
- Wilensky H.L., & Smelser, N. J. (2015). Organizational Intelligence: Knowledge and Policy in Government and Industry. New York: Quid Pro, LLC.

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 9, No. 2, summer 2018, No 34



Journal of Educational
Psychology

The relationship between organizational intelligence and Human resource productivity of employees in University

Khadijeh Azar^{1*}

- 1) Assistant Professor of Educational Psychology, Department of Education, Dezful Branch, Islamic Azad University, Dezful, Iran

*Corresponding author: saeed1788@gmail.com

Abstract

The study was aimed at investigating the relationship between organizational intelligence and productivity of employees of Islamic Azad University of Ardebil. The research has been done in a descriptive-correlation method which used as a field method. The population were all personnel of the university (400 people) and a sample of 200 people were selected according to the Kerjesi and Morgan Table by means of a classified random sampling method. Two standard questionnaires organizational intelligence of Albresht and productivity of Hersi and Good Smith were used to collect data with the reliabilities of 0/90 and 0/91 calculated by Cronbach Alpha. The results of data analysis by SPSS software indicated that there is a positive and meaningful relationship between all aspects of organizational intelligence and productivity. Furthermore, the regression analysis indicated that among the elements of organizational intelligence, tendency to change, strategic insight and knowledge are able to anticipate productivity. According to these results, paying attention to all components of organizational intelligence plays an important role in improving the level of employees' productivity.

Key words: Organizational Intelligence, Productivity, Human Resource Productivity, University
