

Predicting Employees' Productivity according to Executive Intelligence and Organizational Intelligence (Case of Study: Islamic Azad University Isfahan Branch)

Azam Sami, M.Sc

student of Industrial Eng, Imam Javad University College, Yazd, Iran.

Mohammad Bagher Fakhrazad, Ph.D.

Associated Professor of Industrial Eng, Yazd University, Yazd, Iran

Amirreza Naghsh, Ph.D.

Assistant Professor, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش اجرایی و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

اعظم سامی

دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، مؤسسه آموزش عالی امام

جوادی (ع) یزد، یزد، ایران

محمدباقر فخرزاد*

دانشیار، دانشکده صنایع، دانشگاه یزد، یزد، ایران

امیررضا نقش

استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

(خوراسگان)، اصفهان، ایران

Abstract

This study aimed at predicting employees' productivity according to executive intelligence and organizational intelligence in Islamic Azad University Isfahan branch. Descriptive statistical correlation was conducted in this research. The study population included a total of 515 of all managers and staff of Islamic Azad University Isfahan branch. 220 people were chosen as the sample population using convenience sampling and Cochren formula. Data were collected with Productivity Standard Questionnaire (Hersey & Goldsmith 1980), Executive Intelligence Questionnaire (researcher-made) and Organizational Intelligence Questionnaire (Albercht 2003). To analyze the data, simple regression analysis were used. The results of regression analysis showed that organizational intelligence ($\beta= 0.426$) and executive intelligence ($\beta= 0.440$) can predict employees' productivity at a significant level ($p<0.05$).

Keywords: organizational intelligence, executive intelligence, productivity of employees, Islamic Azad University Isfahan branch.

چکیده

این پژوهش با هدف پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش اجرایی و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان به تعداد ۵۱۵ نفر تشکیل دادند که از این تعداد با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه استاندارد بهره‌وری (هرسی و گلد اسمیت، ۱۹۸۰)، پرسشنامه هوش اجرایی (محقق ساخته) و پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۳) بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون ساده استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد هوش سازمانی ($\beta= 0/426$) و هوش اجرایی ($\beta= 0/440$) توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان را در سطح معناداری ($p<0/05$) دارند.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، هوش اجرایی، بهره‌وری کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان.

*. نویسنده مسئول: mfakhrazad@yazd.ac.ir

وصول: ۹۶/۰۳/۱۷ پذیرش: ۹۶/۱۰/۰۴

مقدمه

شناختی خاصی شناخته‌شده و باعث می‌شود فرد کاملاً از همتایانش متمایز باشد (مولائی، شیخ اسماعیلی، ۱۳۹۴). کاوی^۶ (۲۰۰۴) با ارائه مدل شیوه اجرا، شامل شش مؤلفه شفافیت، تعهد، عملی کردن اهداف، توانمندسازی، هم‌افزایی و پاسخگویی میزان تمرکز سازمانی بر روی اهداف اولویت‌دار را اندازه‌گیری نموده و با قرار دادن سازمان در مسیر اجرایی شدن حرفه‌ای، مسیر بهبود در امر اجرا را برای سازمان ترسیم می‌نماید (قنبری، ۱۳۹۴).

از جهت دیگر بهره‌وری^۷ به‌عنوان مهم‌ترین هدف هر سازمان می‌تواند همچون زنجیره‌ای فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد. به‌طوری‌که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است (تقی بیگی، ۱۳۹۴). اندازه‌گیری بهره‌وری کمک می‌کند تا عوامل مؤثر در بهبود بهره‌وری را شناسایی کرده و فرصت‌های افزایش بهره‌وری را جست‌وجو کرد. بر این اساس توجه ویژه به توسعه نیروی انسانی و شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری آن، نخستین گام در تحقق این حرکت و بهبود آن است (خطیب زنجانی، عباسیان، ۱۳۹۳). از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان در دانشگاه هوش سازمانی است؛ بنابراین سازمان‌ها برای اینکه در مقابل تغییرات و دگرگونی‌ها واکنش مناسب نشان داده و با محیط بیرون هماهنگ شوند، بایستی استفاده از هوش‌اجرایی و هوش‌سازمانی را در رأس امور قرار دهند. در غیر این صورت ضمن کاهش سطح بهره‌وری از صحنه رقابت خارج شده و به یک سازمان راكد و منفعل تبدیل خواهند شد (الفرايه^۸، ۲۰۱۷). با توجه به مفهوم بهره‌وری-نسبت دروندادها و برون‌دادها- رابطه تنگاتنگ میان هوش‌اجرایی و هوش‌سازمانی با بهره‌وری کارکنان روشن‌تر گردیده و تأثیر مستقیم هوش‌اجرایی و هوش‌سازمانی را بر بهره‌وری کارکنان غیرقابل‌انکار می‌سازد.

رادوان و پلگرینی^۹ (۲۰۱۰) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که دانش و مدیریت دانش به‌عنوان ابزاری قطعی در خدمت نوآوری و نهایتاً بهره‌وری در نظر گرفته شده است. عباس و

واکنش موفقیت‌آمیز و پویای سازمان‌ها بستگی به توانایی آنها در ارائه اطلاعات مرتبط و یافتن به‌موقع راه‌حل مناسب برای مشکلات مواجه شده با آنها دارد. بر این اساس توجه نظریه‌پردازان سازمانی، بر طراحی توانایی‌های فکری سازمان متمرکز گردیده و از مفهوم جدیدی در تئوری سازمان به نام هوش‌سازمانی^۱ بهره‌گیری کرده‌اند (قلندری، خواجه‌سوی، ۱۳۹۴). اگر یک سازمان، هوش‌سازمانی را با تکیه بر هوش انسانی شناسایی و مدیریت کند، قادر خواهد بود تا توانایی انعطاف‌پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی ارتقا دهد؛ بنابراین سازمان‌ها می‌توانند با صرف انرژی و منابع کمتر اما با اقدامات هوشمندانه مسیر تحقق اهداف را تسریع و تسهیل نمایند. علاوه بر این به دلیل افزایش قدرت سازگاری آنها با محیط و تأثیرگذاری بر پیرامون، دوام و بقای آنان تضمین می‌شود (فینک و همکاران^۲، ۲۰۱۷).

هوش‌سازمانی از دیدگاه آلبرخت^۳ (۲۰۰۳)، استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز دادن این توانایی برای رسیدن به رسالت سازمانی است. ایشان معتقدند برای موفقیت در کسب‌وکار داشتن سه عامل انسان هوشمند، گروه‌های هوشمند و سازمان‌های هوشمند بسیار مهم است. بر این اساس برای هوش‌سازمانی هفت بعد اتحاد و توافق، چشم‌انداز استراتژیک، روحیه، سرنوشت مشترک، فشار عملکرد، کاربرد دانش، میل به تغییر را معرفی می‌کنند (خطیب زنجانی، عباسیان خورزوقی، ۱۳۹۳).

از طرفی ادامه حیات سازمان‌ها بستگی به نیروی انسانی کارآمد، شایسته و هوشمند دارد؛ افرادی که از تغییر هراس نداشته، توانایی وفق‌پذیری داشته باشند. این افراد در برخورد با مسائل و مشکلات پیش‌آمده، مهارت‌ها و راه‌حل‌هایی در اجرا ارائه می‌دهند که نشان از وجود هوشمندی فراوانی در آنها دارد (باسیدی، چاران^۴، ۲۰۰۲). نوعی از هوش که موفقیت در تحصیلات دانشگاهی را موجب می‌شود، به نام "نظریه هوش‌اجرایی"^۵ شناخته‌شده و همه جنبه‌های حرفه مدیریت را در بر می‌گیرد. هوش‌اجرایی، توسط مهارت‌های

1. organizational intelligence
3. Albercht, Karl
5. executive intelligence theory
7. productivity
9. Radwan & Pellegrini

2. Lior Fink & Nir Yogev & Adir Even
4. Bossidy & Charan
6. Covey, Franklin
8. Adel Alferaih

سه مؤلفه کاربرد دانش، میل به تغییر و فشار عملکرد، بهترین پیش‌بینی کننده‌های عملکرد ادراک‌شده کارکنان بودند. فولادوند و پوررشنو (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که بین عوامل کلیدی توانمندسازی و عملکرد کارکنان دانشکده سما واحد خرم‌آباد رابطه مثبت و معناداری، وجود دارد. نتایج به دست آمده در پژوهش سرداری و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و همچنین نشان داد ضرایب بتا مربوط به ابعاد هوش سازمانی به جز دانش و روحیه بقیه متغیرها مثبت است و می‌تواند پیش‌بینی کننده سطح تعهد سازمانی پرستاران باشد ($\beta=0/334$) و ($P<0/05$).

در دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان سازمان‌هایی پویا لازم است تا کارکنان با بهره‌گیری از هوش اجرایی و هوش سازمانی برای حل چالش‌های مربوط به اداره دانشگاه استفاده نمایند. همچنین با توجه به این نکته که نتایج عملکرد این سازمان‌ها بر کل جامعه و کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیرگذار است، در ردیف مهم‌ترین سازمان‌های هر کشوری بوده و عملکرد خوب این سازمان‌ها زمینه‌ساز ایجاد یک جامعه سالم و توسعه‌یافته است. در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان این مهم کمتر محقق گردیده است. لذا لازم است تا با انجام پژوهشی منسجم و هماهنگ به تأثیرپذیری این متغیرها بر همدیگر به بومی‌سازی تئوری‌ها و دیدگاه‌های مربوط به هوش اجرایی و هوش سازمانی اقدام نموده و فرصت‌های مناسب را برای برنامه‌ریزان فراهم آورد.

از جهت دیگر به دلیل کمبود پژوهش‌های صورت گرفته در رابطه با موضوع هوش اجرایی در ایران، این موضوع نیازمند بحث بیشتری بوده مدیران و متصدیان سازمان‌ها بتوانند عملکرد خویش را با توجه به ابعاد هوش اجرایی بهبود بخشند. این مقاله تلاش دارد نسبت به پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش اجرایی و هوش سازمانی و شناساندن این اثر به ترسیم آینده، دانشگاه‌ها را به کاربرد عملی این ارتباط ترغیب نماید. به‌طوری‌که از هوش اجرایی و هوش سازمانی به‌عنوان معیاری برای گزینش کارکنان مؤثر و کارآمد استفاده نمایند؛ بنابراین می‌توان با قرار دادن

خلی^۱ (۲۰۱۶) معتقدند متغیر چشم‌انداز راهبردی با متغیر توانمندسازی در ارتباط بوده و با اثرگذاری بر توانمندسازی آن را افزایش می‌دهد. تان هوبر و همکاران^۲ (۲۰۱۷) ثابت کرده‌اند بین رهبری دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. آنها با تحلیل رگرسیون چندگانه اثبات کرده‌اند مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌های اتحاد و توافق، بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارند. یافته‌های نیموسیما و تام وین^۳ (۲۰۱۷) وجود رابطه مثبت و معنی‌داری بین سطح انگیزه کارکنان و بهره‌وری را نشان داده است به‌طوری‌که پاداش‌های مادی و غیرمادی در محل کار باعث کارایی کارکنان می‌شود. کساریو و چامبل^۴ (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین عملکرد و تعهد مؤثر، تعهد هنجاری و دلبستگی شغلی وجود دارد. یافته‌های پرادهان و همکاران^۵ (۲۰۱۷) رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و عملکرد انطباقی را بیان می‌کند. پژوهش کرنی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد رفتار شهروندی و هوش هیجانی کارکنان ستادی، به‌نوبه خود، بر عملکرد سازمانی مربوط به مشتری تأثیر می‌گذارد. مهرانی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین هوش اجرایی و مؤلفه‌های آن و عملکرد کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. ناظم و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ رابطه وجود دارد. پژوهش خطیب زنجانی و عباسیان (۱۳۹۳) نیز نشان می‌دهد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون بین تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/05$). لذا بر اساس تحلیل رگرسیون خطی، از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، روحیه سازمانی، اتحاد و توافق، قادر به پیش‌بینی بیشتر بهره‌وری هستند. در پژوهش دیگری که توسط مدنی و همکاران (۱۳۹۴) صورت گرفت به این نتیجه رسیدند که بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد ادراک‌شده کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/001$) و همچنین

1. Ali Abdul Hassan Abbas & Hussein Huraja Khali
3. Nimusima Preez & Tumwine James Francis
5. Rabindra Kumar Pradhan & Lalatendu Kesari Jena & Sanjay Kumar Singh

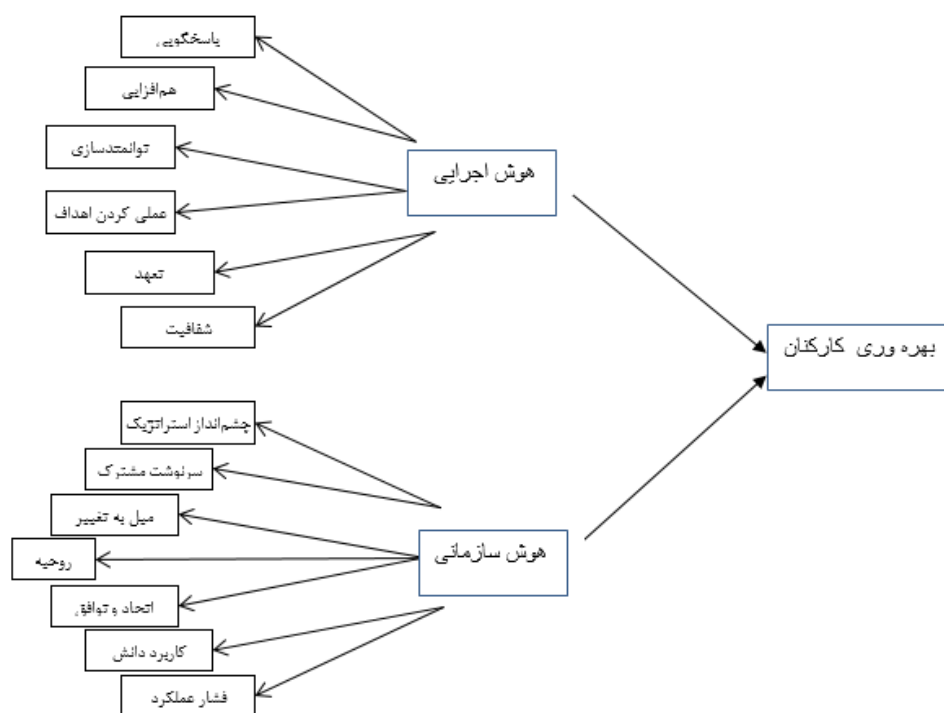
2. Markus J. Thannhuber & Andy Bruntsch & Mitchell M. Tseng
4. Cesário & Chambel

در این پژوهش برای تدوین مدل مفهومی از هوش اجرایی و هوش سازمانی استفاده شده است. مؤلفه‌های هوش اجرایی و هوش سازمانی کارکنان دربرگیرنده راهبردهای رفتاری و اجرایی آنان به‌شمار می‌روند. هوش اجرایی و هوش سازمانی می‌تواند موجب نوآوری و خلاقیت در کارکنان و به تبع آن فراهم کردن و توسعه راهبردی بزرگی شود که موجب بهبود بهره‌وری خواهد شد؛ بنابراین ساختار کلی پژوهش، مطابق با شکل ۱، حدود تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم زیر را مورد بررسی و سنجش قرار داده است:

آزمون‌هایی درباره این موضوع‌ها، کارکنان مؤثر را از کارکنان غیر مؤثر تشخیص داده و افراد مناسب‌تری برای پست‌های سازمانی انتخاب کرد. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است که آیا هوش اجرایی و هوش سازمانی توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان را دارد؟ با توجه به همین مسئله فرضیه پژوهش در قالب زیر در نظر گرفته شده است.

فرضیه اول: هوش اجرایی توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان را دارد.

فرضیه دوم: هوش سازمانی توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان را دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بهبود خدمات و کارایی روش‌های اجرایی کمک کند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان در سال ۹۵ به تعداد ۵۱۵ نفر بودند. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد نمونه ۲۲۰ نفر برآورد و پس از تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. برای رفع اثرات پرسشنامه گمشده و ناقص و موارد پاسخ داده نشده توسط پاسخگویان بر روی نتایج پژوهش، تعداد ۲۴۰ پرسشنامه

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: در این پژوهش محقق به دنبال پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش اجرایی و هوش سازمانی بوده و پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. همچنین به دلیل نحوه گردآوری داده‌ها و استفاده از پرسشنامه، تحقیق از نوع کمی بوده و به شکل میدانی اجرا شده است. این پژوهش را می‌توان از نوع تحقیقات کاربردی به شمار آورده و نتایج آن می‌تواند به

می‌دهند. ۲. استراتژی‌های سازمان هر ساله مورد بازنگری قرار می‌گیرد.

پرسشنامه بهره‌وری^۴: این پرسشنامه برای سنجش بهره‌وری کارکنان توسط هرسی و گلد اسمیت^۵ (۱۹۸۰) ابداع شده و شامل مؤلفه‌های (توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) است. گزینه‌ها در پرسشنامه بهره‌وری بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به صورت خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم اندازه‌گیری می‌شود. برای سنجش پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که بر مبنای آن، پایایی پرسشنامه بهره‌وری ۰/۹۲۰ است.

در این پژوهش به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی صوری و محتوایی استفاده گردید. روایی صوری پرسشنامه‌ها به تأیید ۱۰ نفر از پاسخگویان و روایی محتوایی آن به تأیید اساتید راهنما و مشاور و همچنین ۱۰ نفر از متخصصین و صاحب‌نظران مدیریت و روانشناسی رسید.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش اطلاعات به روش میدانی گردآوری شد. به این صورت که پس از راهنمایی و توجیه لازم اعضای گروه نمونه نسبت به نحوه پاسخ به پرسش‌ها، پرسشنامه‌ها به هم الحاق شده و بین آنها توزیع شد و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها پژوهشگر پاسخ‌دهندگان را از محرمانه بودن پاسخ‌های آنان مطمئن کرد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (توزیع فراوانی‌ها، درصد فراوانی‌ها) و برای آزمون و اثبات فرضیه‌ها و سنجش روابط بین متغیرها از آزمون رگرسیون ساده استفاده شده است. داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزار SPSS²³ و Excel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

برای تعیین پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان با هوش اجرایی و هوش سازمانی از تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

توزیع شد. در نهایت به دلیل اینکه بعضی از پاسخگویان از پاسخگویی به بعضی از گویه‌ها خودداری کرده بودند، تعدادی از پرسشنامه‌ها از تحلیل نهایی حذف و تعداد ۲۲۰ پرسشنامه برای تحلیل مناسب تشخیص داده شد، یعنی درصد بازگشت پرسشنامه ۹۱/۷ درصد است.

ابزار سنجش

پرسشنامه هوش اجرایی^۱: برای سنجش هوش اجرایی از پرسشنامه محقق ساخته، شامل سؤالات مربوطه (۴۸ گویه) در شش بعد شفافیت، تعهد، عملی کردن اهداف، توانمندسازی، هم‌افزایی و پاسخگویی استفاده و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت^۲ (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم با ارزش عددی ۱ تا ۵) تنظیم شده است. پایایی پرسشنامه بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس هوش اجرایی معادل ۰/۹۶۰، شفافیت ۰/۸۴۰، تعهد ۰/۸۰۵، عملی کردن اهداف ۰/۸۶۴، توانمندسازی ۰/۷۷۰، هم‌افزایی ۰/۸۵۷ و پاسخگویی ۰/۷۴۷ است. نمونه‌ای از عبارت‌های پرسشنامه بدین شرح است: ۱. نسبت به اهداف سازمان احساس تعهد می‌کنم. ۲. من به خوبی اهداف و رسالت‌های سازمان را درک می‌کنم.

پرسشنامه هوش سازمانی^۳: پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) حاوی ۴۹ گویه که هوش سازمانی را در هفت بعد بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد، اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه از ۴۹ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت (کاملاً موافق، موافق تا حدودی موافق، مخالف، کاملاً مخالف با ارزش عددی ۱ تا ۵) تنظیم شده است. ضریب پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بینش راهبردی ۰/۸۰۱، سرنوشت مشترک ۰/۸۵۹، میل به تغییر ۰/۸۷۷، روحیه ۰/۸۱۲، اتحاد و توافق ۰/۸۳۷، کاربرد دانش ۰/۸۸۱، فشار عملکرد ۰/۸۰۵ است. در این پژوهش میزان ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس هوش سازمانی ۰/۹۰ برآورد شد. نمونه‌ای از عبارت‌های پرسشنامه بدین شرح است: ۱. کارکنان از خود کوشش مضاعف نشان

1. executive intelligence questionnaire
3. organizational intelligence questionnaire
5. Hersey & Goldsmith

2. Likert
4. productivity questionnaire

جدول ۱. مقادیر ضرایب خط رگرسیونی برای متغیر هوش‌اجرائی، هوش‌سازمانی با بهره‌وری

مقدار-p	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضریب تعیین	همبستگی	خطای معیار	β	
۰/۰۰۰۱	۶/۰۵۵	۰/۱۴۴	۰/۳۷۹	۰/۰۷۳	۰/۴۴۰	هوش‌اجرائی
۰/۰۰۰۱	۲۸/۶۵۴	۰/۶۷۹	۰/۸۲۴	۰/۰۴۴	۰/۴۶۲	هوش‌سازمانی

می‌دهد هوش‌اجرائی قادر به پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان است. لذا فرضیه اصلی مبنی بر اینکه هوش‌اجرائی و هوش‌سازمانی توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان را دارد، تأیید می‌گردد. نتایج حاصل از این بخش پژوهش با نتایج پژوهش‌های مهرانی (۱۳۹۲)، خطیب زنجانی و عباسیان خورزوقی (۱۳۹۳)، مدنی و همکاران (۱۳۹۴)، سرداری و همکاران (۱۳۹۵)، رادوان و پلگرینی (۲۰۱۰)، تان هوبر و همکاران (۲۰۱۷) و نیموسیمیا و تام وین (۲۰۱۷) همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت هوش‌اجرائی و هوش‌سازمانی کارکنان توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان را دارند. تمامی مؤلفه‌های هوش‌اجرائی و هوش‌سازمانی به‌طور چشم‌گیری در بهره‌وری اهمیت دارند. این احتمال را با توجه به خصوصیات افراد هوشمند و در سطح وسیع‌تر خصوصیات سازمان هوشمند که دارای ویژگی‌هایی مانند، آرزومندی و پذیرنده کنجکاو، ثابت همراه با انعطاف و توانایی در یادگیری سریع را دارند، می‌توان یافت. امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش‌اجرائی و هوش‌سازمانی کارکنان می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. ضرورت بررسی هوش‌اجرائی و هوش‌سازمانی کارکنان در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز سازمان‌ها است. سازمان با بهره‌گیری از هوش‌اجرائی و هوش‌سازمانی کارکنان، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده کارکنان توسعه داده می‌شود. برخی صاحب‌نظران بهره‌وری را تفکری می‌دانند که بر اساس آن شخص بتواند کارهای امروز را بهتر از دیروز انجام دهد. بهره‌وری تلاشی است بی‌انتهای استفاده از

فرضیه اول: هوش‌اجرائی توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان را دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر هوش‌اجرائی و بهره‌وری برابر ۰/۳۷۹ است، توان دوم ضریب همبستگی یعنی ضریب تعیین برابر ۰/۱۴۴ است. این مقدار نشان می‌دهد که ۱۴,۴٪ تغییرات متغیر بهره‌وری با هوش‌اجرائی قابل توجیه است. یافته‌ها با توجه به جدول ۱ نشان داد که با توجه به آماره t بین هوش‌اجرائی و بهره‌وری رابطه معنادار آماری وجود دارد (p<۰/۰۵). متغیر هوش‌اجرائی با ضریب استاندارد بتا ۰,۴۴۰ دارای توان پیش‌بینی معناداری برای بهره‌وری کارکنان است (p<۰/۰۵)؛ بنابراین فرضیه اول تأیید شد.

فرضیه دوم: هوش‌سازمانی توان پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان را دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر هوش‌سازمانی و بهره‌وری برابر ۰/۸۲۴ و توان دوم ضریب همبستگی یعنی ضریب تعیین برابر ۰/۶۷۹ است. این مقدار نشان می‌دهد که ۶۷/۹ درصد تغییرات متغیر بهره‌وری با هوش‌سازمانی قابل توجیه است. بر اساس نتایج جدول ۳ با توجه به آماره t نشان داده می‌شود که بین هوش‌سازمانی و بهره‌وری رابطه معنادار آماری وجود دارد (p<۰/۰۵). متغیر هوش‌سازمانی با ضریب استاندارد بتا ۰/۴۶۲ دارای توان پیش‌بینی معناداری برای بهره‌وری کارکنان است (p<۰/۰۵)؛ بنابراین فرضیه دوم تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش‌اجرائی و هوش‌سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان بوده است. یافته‌ها نشان داد که هوش‌سازمانی قادر به پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان است؛ به عبارت دیگر با افزایش هوش‌سازمانی بهره‌وری کارکنان نیز بالاتر رفته و قابل پیش‌بینی است. همچنین یافته‌های جدول ۱ نشان

واحد اصفهان به‌عنوان سازمانی خصوصی و دانشگاهی با سلسله‌مراتب سازمانی و فرهنگی خاص، انجام شده است، لذا تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها با احتیاط صورت گیرد؛ و در آخر می‌توان به محدودیت در دسترس انتخاب کردن پاسخ‌گویان اشاره کرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب‌نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت هوش اجرایی و هوش سازمانی کلاس‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران و کارکنان تدارک دیده شود تا بتوانند از طریق آموزش مهارت‌های شناختی، رتبه هوش اجرایی و هوش سازمانی کارکنان را ارتقاء دهند. با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت آموزش‌های لازم برای بهبود بهره‌وری کارکنان تدارک گردد. سایر عوامل مداخله‌گر که باعث کاهش هریک از ابعاد هوش اجرایی و هوش سازمانی و در نهایت تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان می‌گردد، شناسایی شده و با آموزش‌های ضمن خدمت به‌منظور بالا بردن آگاهی کارکنان برطرف گردد. همچنین آگاهی دادن بیشتر مدیران درباره ابعاد هوش اجرایی و هوش سازمانی به‌منظور ایجاد محیطی که باعث بهبود بهره‌وری است، ضروری است. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به آشنایی اکثر مدیران و کارکنان دانشگاه با مبحث هوش اجرایی و هوش سازمانی، با استفاده و به‌کارگیری تجربیات سایر سازمان‌های رقیب می‌توان یک نوع دید هوشمندی رقابتی در بین کارکنان ایجاد نمود تا انگیزه‌های شغلی را به‌منظور افزایش بهره‌وری در سازمان افزایش داده و به تکامل رساند.

منابع

باسیدی، ل؛ و چاران، ر. (۱۳۸۶). *شیوه اجرا: اصول و ضوابط به نتیجه رساندن کارها*. ترجمه: توفیقی، آ. تهران: انتشارات آوین.
تقی بیگی، ر. (۱۳۹۴). *بررسی وضعیت سطح رضایت کارکنان و رابطه آن با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت بهتاش سپاهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان.
خطیب زنجانی، ن؛ و عباسیان خورزوقی، ز. (۱۳۹۳). *رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی آموزش و پرورش مناطق نوزده‌گانه شهر تهران*. همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
سرداری، آ، موسوی، م؛ و بهرامی، ح. ۱۳۹۵. *پیش‌بینی عملکرد و تعهد سازمانی بر اساس ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی*

منابع، نیروی انسانی، مهارت‌ها، فناوری و اطلاعات به‌منظور دستیابی به بهترین نتایج؛ بنابراین ساختن هوش اجرایی و هوش سازمانی شروع دیگری برای بهره‌وری است که مدیران، تحلیل‌گران سیستم‌ها و دیگران در بخش‌های رقابتی نیازمند آن است. یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که تمامی شش مؤلفه هوش اجرایی (شفافیت، تعهد، عملی کردن اهداف، توانمندسازی، هم‌افزایی و پاسخگویی) و تمامی هفت مؤلفه هوش سازمانی (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد) توان پیش‌بینی معنادار بهره‌وری را دارند. این یافته‌ها نیز با نظر دراکر به‌عنوان نوع جدیدی از سازمان‌ها که در آنها به‌جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد و کاربرد هوش را در بهره‌وری نمایان می‌کند، همسو است. در واقع این بخش از یافته‌ها، مؤلفه‌هایی را که از طریق آن می‌توان بهره‌وری را تعالی و بهبود بخشید، معرفی می‌کند. در نهایت بهبود و تعالی بهره‌وری بر اساس آنچه قبلاً عنوان گردید موجب تحویل و حفظ قدرت رقابتی سازمان و حضور موفقیت‌آمیزتر سازمان در محیطش و بقای پایدار سازمان می‌شود. با توجه به تأیید فرضیه‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد هوش اجرایی و هوش سازمانی توان پیش‌بینی بهره‌وری را دارد و استفاده از آن می‌تواند در افزایش بهره‌وری کارکنان کمک‌کننده باشد. کارکنان با هوش بالای اجرایی و سازمانی با توجه به تعهد و وابستگی عاطفی و تعصبی که به ارزش‌ها و اهداف سازمان دارند و روشن و واضح نمودن اطلاعات برای دیگر کارکنان و تعیین دقیق اهداف راه را برای عملی کردن اهداف سازمان فراهم می‌کنند، چرا که کارکنان با هوش اجرایی و هوش سازمانی قادر خواهند بود با دادن اطلاعات در مورد سازمان و اهداف و هم‌راستا کردن افراد با اهداف و ایجاد اعتماد، توانمندی افراد را افزایش دهند و این‌گونه باعث هم‌افزایی در سازمان‌ها شوند.

این تحقیق در مراحل مختلف با محدودیت‌هایی روبرو بوده است. محدودیت نخست این‌که داده‌ها بر اساس اطلاعات خود گزارشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان تهیه شده است و ممکن است نگرش و قضاوت شخصی کارکنان در پاسخ به پرسش‌ها، تأثیرگذار باشد. محدودیت دوم اینکه این پژوهش در دانشگاه آزاد اسلامی

- Knowledge and Process Management*, (24) 2, 152-158.
- Fink, L., Yogevev, N & Even, A. (2017). Business intelligence and organizational learning: An empirical investigation of value creation processes. *International Journal of Information & Management*, 54 (1), 38-56.
- Kearney, T., Walsh, G., Barnett, W., Gong, T., Schwabe, M & Ifie, K. (2017) Emotional intelligence in front-line/back-office employee relationships. *Journal of Services Marketing*, 31 (2), 185-199.
- Nimusima, P & Tumwine, J.F. (2017). Assessing the Relationship Between Employee Motivation and Productivity in Rwanda's Nyagatare District. *Management Challenges in Different Types of African Firms*, 221-235
- Pradhan, R.K., Jena, L.K & Singh, S.K. (2017). Examining the role of emotional intelligence between organizational learning and adaptive performance in Indian manufacturing industries. *Journal of Workplace Learning*, 29 (3), 235-247.
- Radwan, I & Pellegrini, g. (2010). Knowledge productivity and innovation in nigeria creating a new economy. *1th edn, Washington: The World Bank*, 171.
- Thannhuber, M.J., Bruntsch, A & Tseng, M.M. (2017). Knowledge Management: Managing Organizational Intelligence and Knowledge in Autopoietic Process Management Systems – Ten Years Into Industrial Application. *Journal of Original Research Article*, 63, 384-389.
- (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان‌های خصوصی استان البرز). مدیریت بهداشت و درمان، (۷)، ۳۴-۲۵.
- فولادوند، م؛ و پوررشنو، آ. (۱۳۹۵). رابطه عوامل کلیدی توانمندسازی منابع انسانی با عملکرد کارکنان دانشکده سما واحد خرم‌آباد. دومین همایش ملی پژوهش‌های علوم مدیریت، تهران، گروه پژوهشی بوعلی.
- قلندری، ع؛ و خواجوی، ق. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران اجرایی. اجلاس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران، ۲۶ شهریور، موسسه آموزش عالی نیکان.
- قنبری، ه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی با هوش‌اجرایی مدیران شرکت توزیع نیروی برق اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان.
- مدنی، م، باقی، م؛ و سوادکوهی، ع. (۱۳۹۴). پیش‌بینی عملکرد ادراک شده کارکنان با استفاده از مؤلفه‌های هوش سازمانی در شرکت توزیع برق استان اصفهان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۶ (۴)، ۹۶-۱۰۵.
- مولائی، س؛ و شیخ اسماعیلی، س. (۱۳۹۴). بررسی دانش شخصی مدیران در به‌کارگیری مؤلفه‌های هوش اجرایی در سازمان‌های دانش‌بنیان. اجلاس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت، دی‌ماه، مرکز برگزاری همایش‌های دانشگاه تهران، ۱۵.
- مهرانی، ز. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش‌اجرایی و عملکرد کارکنان (مورد مطالعاتی: شرکت گاز استان اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- ناظم، ف، صابر گرکانی، ف؛ و ناظم الف. (۱۳۹۳). پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، (۳)۹، ۷-۱۸.
- Abbas, A.A.H,& Khali, H.H. (2016). Effect of the Empowerment Leadership's on Job Involvement Reinforcement through a Mediator Role for Strategic Thinking Skills. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6, 189-220.
- Albrecht, k. (2003). the Power of minds at work organizational intelligence in action. P:44.
- Alferaih, A. (2017). Conceptual model for measuring Saudi banking managers' job performance based on their emotional intelligence (EI). *International Journal of Organizational Analysis*, 25 (1), 123-145.
- Covey, F. (2004). The Execution Quotient: The Measure of What Matters.
- Cesário, F & Chambel, M.J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance.