

ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور

محمد حسن حاجی احمدی قمی*

چکیده

تحقیق حاضر به ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور میپردازد. این تحقیق از نظر جمع آوری داده ها، تحقیق پیمایشی - توصیفی و از نظر نوع هدف، یک تحقیق کاربردی خواهد بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان دیوان محاسبات کشور در نظر گرفته شده که این افراد بالغ بر ۲۱۰۰ نفر میباشند. روش نمونه گیری مورد استفاده، روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده که اندازه نمونه معادل ۲۷۰ نفر بوده است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد کارل آلبرشت استفاده شده است.

میانگین مؤلفه های هوش سازمانی در نمونه ی مورد مطالعه معادل ۳/۳۴ (کمی بیش از متوسط) و در حد قابل قبول می باشد. از میان مؤلفه های هوش سازمانی، مؤلفه های بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک بالاترین میانگین (۳/۴۶) و مؤلفه اشتیاق برای تغییر کمترین میانگین (۳/۰۸) را به خود اختصاص داده اند. میزان هوش سازمانی نمونه ی مورد مطالعه بر اساس فرمول ارائه شده از سوی آلبرشت، معادل ۰/۰۵۸ بدست آمده است. با توجه به مدل وی که میزان هوش سازمانی بین صفر تا یک در نوسان می باشد می توان گفت میزان هوش سازمانی نمونه ی مورد مطالعه در دیوان محاسبات کشور، بسیار کم ارزیابی میگردد.

واژگان کلیدی: اشتیاق برای تغییر، عشق به کار، همسویی ساختارها و سیستم ها، به کارگیری دانش، پذیرش بار عملکرد

* کارشناس ارشد مدیریت دولتی (گرایش مالی) - دانشگاه آزاد اسلامی - واحد نراق، دیوان محاسبات استان قم،

۱- مقدمه

۱-۱- شرح و بیان مسئله

بارزترین یافته‌های مشترک تمامی مطالعاتی که طی دهه‌های اخیر در حوزه مسائل سازمانی و مدیریت انجام شده، تأکید بر نقش بیهمتای نیروی انسانی است. تا آنجا که دراکر میگوید: «امروزه دیگر کارکنان به سازمان‌ها وابسته نیستند، بلکه در واقع این سازمان‌ها هستند که به کارکنان خود وابسته‌اند» (الوانی و همکاران، ۱۳۹۱).

کارکنان، سرمایه‌های با ارزش هر سازمان هستند، که دستیابی به اهداف هر یک از سازمان‌ها، مرهون مدیریت درست این منابع با ارزش است (طاهری، ۱۳۸۴).

اهمیت و نقش کارکنان در سازمان‌های عصر حاضر بر هیچ کس پوشیده نیست. استفاده بهینه از این منبع، موجبات موفقیت سازمان‌ها را فراهم مینماید. امروزه سازمان‌های کمی وجود دارند که انواع فرهنگها، ساختار و رهبری مورد نیاز، برای تبدیل توان فکری جمعی کارکنان را به مزیت رقابتی دارا باشند. در بیشتر سازمان‌ها، به هدر دادن دانش افراد، خیلی پیش پا افتاده تلقی می‌شود، به طوری که این مسأله به یک حقیقت ناخودآگاه در زندگی سازمانی تبدیل شده است. عموماً سازمان‌ها بیش از آنکه توسط رقبایشان مورد آسیب قرارگیرند، خودشان به خود آسیب می‌زنند. ممکن است، کارکنان یک سازمان خیلی باهوش بوده و برای انجام دادن کارهای بزرگ توانمند باشند، اما نیروی تجمعی مغزی آنها به هدر می‌رود.

تصور کنید، هنگامی که کارکنان هر روز صبح برای کار کردن به سازمان می‌آیند، با خود عدد معینی از بهره هوشی را همراه می‌آورند. در پایان هر روز ما میتوانیم از آن نمره هوشی استفاده کرده و یا آن را از دست داده باشیم. هوش سازمانی دقیقاً همان مفهومی است که این دغدغه سازمان‌ها را نشانه رفته است. به ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری همه نیروی فکری کارکنانش و تمرکز آن نیروی فکری بر انجام مأموریت سازمان، هوش سازمانی گفته می‌شود (آلبرشت، ۲۰۰۳).

نویسنده بر این باور است که کارکنان سازمان‌های نظارتی، حرفه‌ای محسوب میشوند. آنها ارزش‌های حرفه‌ای مانند خدمت به سازمان و ذینفعان، حق استفاده از قوه تشخیص در انجام وظایف شغلی و تعهد حرفه‌ای را با خود به سازمان می‌آورند.

در این سازمان‌ها، فرهنگ اصالت فرد حاکم است. در فرهنگ اصالت فرد، توانایی و مهارت کارکنان سرمایه‌ی اصلی سازمانی به شمار می‌آید. در این فرهنگ، آزادی عمل، مشارکتی بودن تصمیمات، غیررسمی بودن و استعداد حرفه‌ای مورد تأکید است. نظریه‌های هوش سازمانی، با ارائه یک نیمرخ سازمانی از میزان هوش سازمانی، همواره به عنوان یک ابزار تشخیصی به مدیران در شناسایی فرصتها، تهدیدها و نقاط ضعف و قوت سازمانی کمک می‌کند و زمینه تلاش برای بهبود و تحول سازمانی را فراهم می‌نماید. در نظریه‌های هوش سازمانی، سازه هوش نوعی توانایی و شایستگی است که برای توصیف ویژگیهای ساختاری و فرآیندی

سازمان به کار برده میشود (آقاحسینی، ۱۳۸۹).

سازمان‌ها به عنوان ماشین، ارگانیزم و یا هوشمند می‌توانند مورد توصیف قرار گیرند لذا نگاه به نظام‌های نظارتی به عنوان نظام‌های زنده و هوشمند، توصیف این سازمان‌ها را به واقعیت نزدیکتر می‌کند.

سازمان‌های هوشمند و پویا بر اثربخشی، حل مسأله، پاسخدهی، انعطاف‌پذیری، خلاقیت و نوآوری تأکید می‌نمایند. این سازمان‌ها از توانمندی و هوش سازمانی برخوردار بوده و به ارائه ایده‌های جدید و تولید دانش سازمانی کمک می‌کنند (هلمز^۱، ۲۰۰۰).

سیمیک معتقد است هوش سازمانی به عنوان یک مفهوم نظری اهمیت و جایگاه خیلی مهمی در تئوریهای سازمانی دارد (سیمیک، ۲۰۰۵).

موضوع هوش سازمانی به این دلیل که دستیابی به دانش را در سازمان‌ها افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابتی نوین در آنها گردیده، می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی، اثربخشی و افزایش بهره‌وری سازمانی بردارد (اکگان^۲، ۲۰۰۷).

با این شرایط، سازمان‌هایی که از هوش سازمانی بالاتری برخوردار باشند، می‌توانند به درجات بالاتری از موفقیت دست یابند. بنابراین، توجه به هوش سازمانی به عنوان مفهومی اثربخش در مدیریت و تلاش برای بهبود آن در سازمان‌ها، می‌تواند موجب دستیابی به منافع چشمگیرتری در سطح فردی، گروهی و سازمانی شود. در دنیای کنونی، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که از نیروهای انسانی باهوش و با استعداد برخوردار باشند. این سازمان‌ها با تحت کنترل درآوردن عوامل تأثیرگذار درونی و بیرونی، می‌توانند از هوش و استعداد نیروی انسانی برای تحقق اهداف سازمانی خود بهره‌گیرند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۱).

امروزه با اطمینان می‌توان ادعا کرد که استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابتی یک سازمان را افزایش دهد و آنرا از دیگر سازمان‌ها متمایز سازد. هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد تا با به‌کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره‌برداری کند و امکان درک تقاضای ذینفعان و چگونگی برقراری ارتباط با آنان را میسر می‌سازد. هم‌چنین، این امکان را به سازمان می‌دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را نظارت کند. از دیگر فواید هوش سازمانی می‌توان موارد زیر را نام برد:

- ۱- کمک به مدیران برای ارزشیابی قابلیت‌های کل سیستم سازمانی؛
- ۲- درک الگوهای وابستگی بین سازمان و محیط بیرونی؛
- ۳- تشخیص نقاط قوت و ضعف سازمانی و فضایی برای بهبود ارتباطات بین زیرسیستم‌ها؛
- ۴- بهبود زیرسیستم‌ها در جهت تغییر و نوآوری و ایجاد تعهد به تلاش برای تغییر سازمانی، رهبری قوی و سودآوری بیشتر (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹).

امروزه سازمان‌ها با تغییرات گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، فناوری و اقتصادی روبه‌رو شده‌اند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی

1- Helms
2- Akgun

به توانایی آنها جهت فراهم کردن داده‌ها و یافتن راه‌حلهای مناسب برای مشکلاتی است که با آنها روبه‌رو هستند. در این شرایط، توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی روی یک جنبه متمرکز می‌شود که آن توانایی فکری سازمان می‌باشد. آبرشت نیز اظهار می‌دارد پس از موجهای نخست، دوم و سوم (زراعت، صنعت، داده‌ها) موج چهارم، هوشیاری و مغز است. در دنیای امروزی ارتقای هوش سازمانی یکی از الزامات انکارناپذیر برای بیشتر سازمان‌هاست تا بتوانند از راه کسب و تجزیه و تحلیل داده‌ها و همچنین، افزایش دانش و ایجاد آگاهی، بر توانمندی‌های خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می‌شود تا سازمان‌ها داده‌های محیط پیرامون خود را سریعتر و با دقتی بیشتر تجزیه و تحلیل کرده و نتایج بدست آمده را از راه‌های سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیمگیرندگان قرار دهند (زهراپی و رجایی پور، ۱۳۹۰).

۱-۲- اهمیت پژوهش

در وضعیت کنونی بهبود و توسعه‌ی نهاد نظارتی دیوان محاسبات کشور بیش از پیش نیازمند هوش و خرد سازمانی است تا از این طریق یادگیری فردی، گروهی و سازمانی خود را تقویت نموده و با انطباق و تغییر محیط، کارایی و اثر بخشی سازمانی را حفظ و تداوم بخشد. دیوان محاسبات کشور برای اینکه بتواند در مسیر بهبود، توسعه و تعالی سازمانی قرار بگیرد باید به عنوان یک نهاد طبیعی، زنده، هوشمند و خردمند در نظر گرفته شود که توان رشد، تحول و نوسازی را دارد.

هوش سازمانی باعث افزایش توانایی سازمان برای پیش بینی آینده و انطباق با محیط متغیر میگردد (گیلد و گیلد، ۱۹۸۸). هوشمندی سازمانی به معنی بازنگری سیستمی، تدوین چشم‌اندازها و رسالت‌ها، توجه به فرایندها، پیوند بین خرده نظام‌ها و تغییر محیط سازمانی به صورت یک کل منسجم است. این رویکرد بر ساختار، محیط، فرایندهای هوشمندانه و تقویت یاددهی-یادگیری تأکید می‌نماید (آقاسینی، ۱۳۸۹).

سازمان‌هایی که از هوش سازمانی بالایی برخوردارند، در زمینه‌های درک مشکلات سازمانی، یادگیری دانش، نوآوری و سازگاری با شرایط، نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه‌ای داشته‌اند (سلاسل و همکاران، ۱۳۸۸).

هوش سازمانی به ارزیابی قابلیت‌های سازمانی، درک وابستگی‌های سازمان و محیط و تشخیص نقاط قوت و ضعف سازمانی کمک می‌کند. سازمان‌های هوشمند، اطلاعات بیرونی را تسخیر میکنند و اطمینان دارند که تصمیمات درستی در سازمان اتخاذ شده است (مندلسون و زیگلر، ۲۰۰۷).

1- Gilad & Gilad

2- Mendelson and Ziegler

سازمان‌هایی که از هوش سازمانی خود استفاده می‌نمایند موفقتر از سازمان‌هایی هستند که بهترین منابع انسانی را بکارگیری می‌نمایند (پتاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۰) زیرا شانس عملکرد بهتر در سازمان‌های با هوش بالا ۵ برابر بیشتر از سازمان‌های با هوش پائین است (ماتسون و ماتسون^۲، ۲۰۰۱) لذا ایجاد سازمان‌هایی با ضریب هوشی بالا یا بدون هوش لازم، موفقیت یا عدم موفقیت سازمان را تضمین می‌نمایند (کرفوت^۳، ۲۰۰۳).

هوش فردی ذاتی است، اما هوش سازمانی می‌تواند تولید شود لذا این تمایز، مطالعه هوش سازمانی را ضروری نموده است از اینرو بسته به هر سازمان، واحد یا گروه، برای برتری در محیط‌های پویا و پیچیده دنبال میشود (هانسن^۴، ۲۰۰۳).

با توجه به اینکه تاکنون ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور صورت نپذیرفته و این موضوع در فهرست محورها و موضوعات پژوهشی دیوان محاسبات کشور منظور گردیده لذا با توجه به تعریف هوش سازمانی می‌توان ادعا کرد برای این که دیوان محاسبات کشور بتواند از منابع انسانی خود حداکثر استفاده را ببرد و این منابع را به هدر ندهد، اندازه‌گیری هوش سازمانی و تلاش برای بهبود و ارتقاء آن در سازمان، از اهمیت زیادی برخوردار میگردد. مدیران ارشد دیوان محاسبات کشور برای افزایش هوش سازمانی تحت مدیریت خود، باید عوامل محیطی خود را بشناسند و با به کارگیری صحیح این عوامل، در راستای افزایش عملکرد سازمان خود اهتمام ورزند.

۳-۱- چارچوب نظری

در سال‌های اخیر، صاحب‌نظران علم مدیریت و سازمان، برای توصیف توانایی و شایستگی عمومی سازمان‌ها، از سازهی هوش سازمانی استفاده نموده‌اند. در سازمان‌ها، هوش سازمانی یک توانایی و استعداد کلی در نظر گرفته شده که بر هویت فردی و سازمانی تأثیر گذاشته و موجبات اثربخشی و کارایی فردی، گروهی و سازمانی را فراهم آورده است (آقا حسینی، ۱۳۸۹). هوش سازمانی به مجموعه تواناییهای ذهنی یک سازمان اطلاق میشود و دارای پنج بعد آگاهی از اطلاعات بیرونی، تصمیم‌گیری اثربخش، توسعه دانش درونی، تمرکز سازمانی و توجه به شبکه‌های اطلاعاتی است. بنابر این هوش سازمانی به فرایندها و بازده سازمانی به طور همزمان توجه می‌نماید. هوش سازمانی در فرایندها به مؤلفه‌هایی چون شناخت سازمانی، حافظه‌ی سازمانی، یادگیری سازمانی، ارتباطات سازمانی و عقلانیت سازمانی و در بازده به طراحی نظام اطلاعات مدیریت توجه دارد (ماتسودا^۵، ۲۰۰۳).

- 1- Potas
- 2- Matheson & Matheson
- 3- Kerfoot
- 4- Hansen
- 5- Matsuda

یک تعریف سودمند از هوش سازمانی باید با توجه به ویژگی‌هایی چون جامعیت، واقع-گرایی، تجویزی بودن، سازگار با شرایط فرهنگی و توسعه گرا بودن بیان شود. با توجه به این ویژگی‌ها، هوش سازمانی را می‌توان توانایی تمرکز سازمان در حداکثر استفاده از قدرت ذهنی برای دستیابی به چشم اندازها و رسالت‌های سازمان تعریف نمود. هوش سازمانی، ظرفیت سازمان برای بسیج همه‌ی نیروی مغزی در دسترس خود و تمرکز این نیروی مغزی بر دستیابی به رسالت سازمان است. هوش سازمانی، استعداد و ظرفیت یک سازمان در تحقق اهداف سازمانی است (آلبرشت، ۲۰۰۳).

هوش سازمانی، توانمندی تصمیم‌گیری سازمان در موقعیت‌های عادی و غیرعادی (ماسون^۱، ۱۹۹۶)، قابلیت جهت‌یابی، معقول بودن و عمل به شیوه‌های انعطاف‌پذیر، خلاق و انطباقی (مک‌مستر^۲، ۱۹۹۸) (به نقل از حاجعلیان، ۱۳۹۰) و توانایی سازمان در شکل دادن به محیط و تغییر و تطبیق با آن بر مبنای اهداف و توانمندی‌هایش (وبر^۳ و همکاران، ۱۹۹۶) تعریف گردیده است. هوش سازمانی، توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مسائل سازمانی و شامل مجموعه‌ای از اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است که برای حل آن مسائل، تأکید بر تلفیق توانایی‌های انسانی و فنی دارد (سیمیک^۴، ۲۰۰۵). بنابر این تعاریف فوق نشان می‌دهد که هوش سازمانی نوعی توانایی سازمانی است که ما را برای تصمیم‌گیری در همه عوامل مؤثر بر سازمان توانمند ساخته (کافی زارع و همکاران، ۱۳۹۱) و در نهایت به تحقق اهداف سازمانی کمک می‌نماید.

از زمان مطرح شدن مفهوم هوش سازمانی، نظریه پردازان و اندیشمندان مختلفی کوشش نموده‌اند تا این مفهوم گسترده، ابعاد و مؤلفه‌های آن را تبیین نمایند لیکن در این میان، دیدگاه آلبرشت جامعترین [یا یکی از جامعترین] دیدگاه‌های موجود پیرامون هوش سازمانی است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۷) و امروزه، رایجترین مدل هوش سازمانی، مدلی است که کارل آلبرشت ترسیم نموده است (کافی زارع و همکاران، ۱۳۹۱). به نظر آلبرشت، میزان هوش سازمانی را می‌توان بر اساس مؤلفه‌های بینش [چشم انداز] استراتژیک، سرنوشت مشترک، اشتیاق [تمایل] برای تغییر، عشق به کار [جسارت و روحیه]، همسویی ساختارها و سیستم‌ها، به کارگیری دانش و پذیرش بار [مسئولیت] عملکرد، محاسبه و ارزیابی نمود (آلبرشت، ۲۰۰۵). در این پژوهش نیز از مدل وی استفاده شده است.

۴-۱- اهداف و سؤالات پژوهش

هدف اصلی پژوهش، تعیین میزان هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور بوده و هدف فرعی آن بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور می‌باشد. پس از

- 1- Albrecht
- 2- Mason
- 3- Mc Master
- 4- Weber
- 5- Simic

انجام تحقیق به سؤالات زیر نیز پاسخ داده خواهد شد:

الف- هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور به چه میزان می باشد؟

ب- وضعیت هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور چگونه است؟

۲- روش پژوهش

۱-۲- روش پژوهش

این تحقیق از نظر جمع آوری داده ها، تحقیق پیمایشی از گروه تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) و از نظر نوع هدف، یک تحقیق کاربردی خواهد بود. برای ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور، داده هایی که از طریق توزیع و جمع آوری پرسشنامه بین کارکنان دیوان محاسبات کشور به دست می آید، از طریق آزمون های t تک نمونه ای و آزمون های فریدمن و ویلکاکسون بررسی و برای تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزار آماری SPSS استفاده خواهد شد.

مبانی نظری این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی و با ابزار فیش نویسی جمع آوری شده است. روش های گردآوری اطلاعات نیز مبتنی بر پرسشنامه بوده و سؤالهای مورد استفاده در پرسشنامه نیز سؤال بسته- پاسخ می باشد. پرسشنامه این پژوهش در دو بخش طراحی شده و در اختیار کارکنان دیوان محاسبات کشور قرار گرفت. در بخش اول سؤالات جمعیت شناختی همچون جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت، استان محل خدمت و ... و در بخش دوم سؤالات تخصصی با توجه به مؤلفه های پژوهش مورد سؤال قرار گرفت. بخش دوم پرسشنامه در برگیرنده ۴۹ سؤال به شرح جدول زیر می باشد و برای طراحی این بخش از طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده گردیده است.

مؤلفه ها و شماره سؤالات پرسشنامه

ردیف	متغیر مورد سؤال	شماره سؤالات پرسشنامه
۱	بینش استراتژیک	۱ تا ۷
۲	سرنوشت مشترک	۸ تا ۱۴
۳	اشتیاق برای تغییر	۱۵ تا ۲۱
۴	عشق به کار	۲۲ تا ۲۸
۵	همسویی ساختارها و سیستم ها	۲۹ تا ۳۵
۶	بکارگیری دانش	۳۶ تا ۴۲
۷	پذیرش بار (مسئولیت) عملکرد	۴۳ تا ۴۹

از آنجا که در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد کارل آلبرشت (۲۰۰۳) استفاده شده است، می‌توان گفت که روایی آن مورد تأیید می‌باشد، لیکن با این وجود، پرسشنامه مورد نظر در اختیار چند تن از اساتید دانشگاه قرار گرفت و از آنها خواسته شد در مورد میزان وضوح، گویایی و مربوط بودن هر یک از سؤالات پرسشنامه نظر دهند که در نهایت نظر آنان مؤید روایی پرسشنامه بود.

جهت پایایی پرسشنامه، ابتدا تعداد ۳۰ فقره پرسشنامه در میان کارکنان دیوان محاسبات کشور توزیع گردید و با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ آن اندازه گیری شد. آلفای کرونباخ به دست آمده برای کل پرسشنامه و هر یک از مؤلفه‌ها به شرح جدول زیر می‌باشد:

آلفای کرونباخ	مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ	کل پرسشنامه
۰/۷۴	بینش استراتژیک	۰/۹۳	هوش سازمانی
۰/۸۸	سرنوشت مشترک		
۰/۸۷	اشتیاق برای تغییر		
۰/۷۷	عشق به کار		
۰/۷۸	همسویی ساختارها و سیستم‌ها		
۰/۷۸	بکارگیری دانش		
۰/۸۵	پذیرش بار (مسئولیت) عملکرد		

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود آلفای کرونباخ کل پرسشنامه و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد، لذا پایایی پرسشنامه پژوهش نیز تأیید گردید.

۲-۲-۲- قلمرو پژوهش

در این تحقیق به ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور پرداخته و عواملی که برای تقویت هوش سازمانی و تبدیل شدن دیوان محاسبات کشور به یک سازمان هوشمند، بایستی مورد تمرکز قرار گیرد، تعیین می‌گردد.

داده‌های این پژوهش اعم از مطالعه اسناد و مدارک و تکمیل پرسشنامه‌ها در بازه زمانی اسفندماه ۱۳۹۱ تا مردادماه ۱۳۹۲ گردآوری شده و به طور مشخص جمع‌آوری داده‌ها در اردیبهشت لغایت مرداد ماه ۱۳۹۲ انجام شده است. قلمرو مکانی پژوهش، دیوان محاسبات کشور شامل ۳۱ اداره کل استانی و ستاد مرکزی می‌باشد.

۳-۲- جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

با توجه به اینکه هدف این تحقیق ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور است، لذا جامعه مرتبط با آن کلیه کارکنان دیوان محاسبات کشور است که تعداد آنها بالغ بر ۲۱۰۰ نفر می‌باشند.

روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق، نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. نظر به اینکه در حال حاضر تعداد کارکنان دیوان محاسبات کشور، معادل ۲۱۰۰ نفر است لذا برای تعیین اندازه نمونه از فرمول زیر استفاده و تعداد نمونه معادل ۲۴۰ نفر تعیین گردید لیکن با توجه به سابقه عدم پاسخگویی و ارسال به موقع پرسشنامه های پژوهشی از سوی ادارات کل استانها و ستاد دیوان محاسبات کشور، پرسشنامه تحقیق برای ۳۱ اداره کل دیوان محاسبات در سطح استانها و همچنین ستاد ارسال و توزیع گردید که با این وجود، صرفاً ۲۷۰ فقره پرسشنامه جمع آوری شد.

$$n = \frac{N Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \sigma_x^2}{\varepsilon^2 (N-1) + (Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \sigma_x^2)}$$

با استفاده از تعداد ۳۰ پرسشنامه اولیه واریانس مؤلفه‌ها بدست آمد. بیشترین واریانس بدست آمده به میزان ۰/۷۰۵ (مربوط به مؤلفه بکارگیری دانش) به عنوان برآورد واریانس جامعه منظور شد که بدین صورت مقادیر پارامترهای مربوطه به شرح ذیل مورد استفاده قرار گرفت:

ردیف	عنوان	شرح	مقدار
۱	N	حجم جامعه	۲۱۰۰
۲	α	سطح خطا	۰/۰۵
۳	$Z_{\frac{\alpha}{2}}$	مقدار آماره Z	۱/۹۶
۴	S_x^2	برآورد واریانس جامعه σ_x^2	۰/۷۰۵
۵	ε	میزان دقت	۰/۱
۶	n	اندازه نمونه	۲۴۰

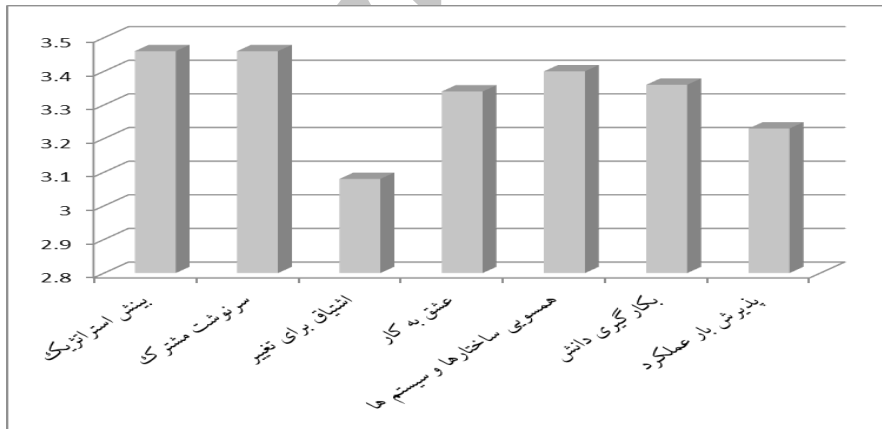
۳- یافته های پژوهش

در این بخش به تعیین میزان هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور و تعیین میانگین هوش سازمانی بر حسب هر یک از مؤلفه ها پرداخته میشود.

۳-۱- میانگین و انحراف معیار مؤلفه های هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور به شرح جدول زیر می باشد:

میانگین و انحراف معیار مؤلفه های هوش سازمانی

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار
بینش استراتژیک	۳/۴۶	۰/۱۶۴
سرنوشت مشترک	۳/۴۶	۰/۱۶۴
اشتقاق برای تغییر	۳/۰۸	۰/۱۶۵
عشق به کار	۳/۳۴	۰/۱۶۴
همسویی ساختارها و سیستم ها	۳/۴۰	۰/۱۵۹
بکارگیری دانش	۳/۳۶	۰/۱۷۱
پذیرش بار (مسئولیت) عملکرد	۳/۲۳	۰/۱۶۶
هوش سازمانی	۳/۳۴	۰/۱۵۳



نمودار میانگین مؤلفه های هوش سازمانی

همانطور که در جدول و نمودار فوق مشاهده می شود از میان مؤلفه های هوش سازمانی مؤلفه های بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک بالاترین میانگین (۳/۴۶) و مؤلفه اشتقاق برای

تغییر کمترین میانگین (۳/۰۸) را بدست آورده اند. میانگین هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور ۳/۳۴ و انحراف معیار آن ۰/۵۳ می باشد.

۲-۳- میانگین پاسخ های پاسخ دهندگان در مورد وجود بینش استراتژیک

میانگین مؤلفه بینش استراتژیک معادل ۳/۴۶ بدست آمده است. از میان مجموع سؤالات مربوط به وجود بینش استراتژیک در سازمان سؤال ۵ (چشم انداز، بیانیه مأموریت و یا اصول کلیدی برای هدایت سازمان وجود دارد) دارای بالاترین میانگین (۳/۸۵) و سؤال ۷ (سازمان برای شناسایی، رشد و ارتقای مدیران و صاحب نظران استراتژیست؛ از یک برنامه منظم برخوردار است) دارای پایین ترین میانگین (۳/۱۲) می باشد.

۳-۳- میانگین پاسخ های پاسخ دهندگان در مورد میزان اعتقاد سرنوشت مشترک

میانگین مؤلفه سرنوشت مشترک مؤلفه های از هوش سازمانی معادل ۳/۴۶ بدست آمده است. از مجموع سؤالات مربوط به اعتقاد به سرنوشت مشترک سؤال ۱۴ (اکثر کارکنان ارتباط خود با سازمان را به طور بالقوه، بادوام و طولانی مدت میبینند) با میانگین ۳/۷۲ دارای بالاترین میانگین و سؤال ۱۰ (کارکنان در بخشهای مختلف به یکدیگر کمک کرده، اطلاعات و ایده ها را آزادانه به اشتراک گذاشته و به طور کلی یکدیگر را در انجام کارها، مورد حمایت قرار می دهند) با میانگین ۳/۱۸ دارای کمترین میانگین می باشد.

۴-۳- میانگین پاسخ های پاسخ دهندگان در مورد اشتیاق به تغییر

میانگین مؤلفه اشتیاق به تغییر از هوش سازمانی معادل ۳/۰۸ بدست آمده است. از میان هفت سؤالی که میزان اشتیاق به تغییر را در کارکنان مورد سنجش می دهد، سؤال ۱۵ (محصولات و خدمات سازمان به طور مستمر در حال رشد و هماهنگ شدن با محیط می- باشد) با میانگین ۳/۵۱ دارای بالاترین میانگین و سؤال ۲۰ (مدیران سازمان مایلند اشتباهات خود را بپذیرند و اقدامات و فعالیتهای نادرستی که غیر کارکردی می باشند را رها کنند) با میانگین ۲/۷۴ دارای کمترین میانگین می باشد.

۵-۳- میانگین پاسخ های پاسخ دهندگان در مورد میزان عشق به کار

میانگین مؤلفه عشق به کار از مؤلفه های هوش سازمانی معادل ۳/۳۴ بدست آمده است. از میان سؤالات تشکیل دهنده مؤلفه عشق به کار، سؤال ۲۴ (کارکنان از اینکه متعلق به این سازمان هستند، احساس غرور می کنند) با میانگین ۳/۷۵ دارای بالاترین میانگین و سؤال ۲۸ (مدیران تحرک، تعهد، اشتیاق و خوش بینی کارکنان را برای خود الگو قرار می دهند) با میانگین ۳/۰۸ دارای کمترین میانگین می باشد.

۳-۶- میانگین پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان در مورد همسویی ساختارها و سیستم‌ها

میانگین مؤلفه همسویی ساختارها و سیستم‌ها معادل ۳/۴۰ بدست آمده است. از میان سؤالات تشکیل دهنده مؤلفه همسویی ساختارها و سیستم‌ها سؤال ۳۲ (ابزارها و سیستم‌های فناوری اطلاعات، کارکنان را در انجام مؤثر کارهایشان، توانمند نموده است) با میانگین ۳/۶۵ دارای بالاترین میانگین و سؤال ۳۴ (اختیار و مسؤولیت تا حد امکان تا پایینترین سطح سازمان تفویض شده است) با میانگین ۳/۱۲ دارای کمترین میانگین می باشد.

۳-۷- میانگین پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان در مورد بکارگیری دانش در سازمان

میانگین مؤلفه بکارگیری دانش در این پژوهش معادل ۳/۳۶ بدست آمده است. از میان تمامی سؤالات تشکیل دهنده مؤلفه بکارگیری دانش، سؤال ۴۱ (در این سازمان برنامه‌هایی به منظور حمایت از یادگیری مستمر و بهبود پیشرفت شغلی برای تمامی کارکنان، وجود دارد) با میانگین ۳/۴۸ دارای بالاترین میانگین و سؤال ۴۲ (مدیران مهارت‌های گوناگون فردی، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها و دانش مرتبط با شغل کارکنان را درک کرده و آنها را مورد تمجید قرار می دهند) با میانگین ۳/۲۱ دارای کمترین میانگین می باشد.

۳-۸- میانگین پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان در مورد پذیرش بار (مسئولیت) عملکرد

میانگین مؤلفه پذیرش بار (مسئولیت) عملکرد از هوش سازمانی معادل ۳/۲۳ بدست آمده است. از میان تمامی سؤالات تشکیل دهنده مؤلفه پذیرش بار عملکرد، سؤال ۴۴ (مدیران اهداف عملکرد، اهداف کوتاه مدت و انتظارات را به روشنی و به طور مستمر ابلاغ می کنند) با میانگین ۳/۵۵ دارای بالاترین میانگین و سؤال ۴۶ (مدیران عالی و میانی اقدام به اصلاح یا عزل مدیران ناموفق می نمایند) با میانگین ۲/۷۰ دارای کمترین میانگین می باشد.

۳-۹- بررسی میزان هوش سازمانی

۳-۹-۱- بررسی میزان هوش سازمانی بر اساس مدل آلبرشت

به نظر آلبرشت، میزان هوش سازمانی را می توان بر اساس مؤلفه‌های چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جسارت و روحیه، همسویی، به کارگیری دانش و فشار عملکرد محاسبه و ارزیابی نمود. با توجه به مدل آلبرشت، میزان هر کدام از مؤلفه‌های هوش سازمانی بر اساس میانگین سؤال‌های همان مؤلفه و میزان هوش سازمانی، نتیجه‌ی حاصل ضرب نسبت همه‌ی این مؤلفه‌ها در یکدیگر است. در دیدگاه وی هوش سازمانی از معادله‌ی زیر بدست می آید.

$$OI=SV \times SF \times CO \times HS \times A \times KD \times PP$$

چنانچه در این معادله نسبت هر کدام از مؤلفه‌ها محاسبه شود، برای هر کدام از مؤلفه‌ها عددی بین صفر و یک بدست آمده و سپس نتیجه حاصل ضرب کلیه مؤلفه‌ها نیز بین صفر و یک بدست می آید. به عبارت دیگر میزان هوش سازمانی بین صفر تا یک در نوسان خواهد بود. نکته قابل توجه در این معادله این است که

اولاً هوش سازمانی یک چرخه در نظر گرفته شده است زیرا با حاصل ضرب مؤلفه‌ها بدست می‌آید، ثانیاً اگر یکی از این مؤلفه‌ها کاهش یابد، کل هوش سازمانی به صورت جدی کاهش پیدا می‌کند. لذا هوش سازمانی بستگی به میزان کمترین مؤلفه دارد. به عبارت دیگر شناخت ضعیف‌ترین مؤلفه در فرآیند هوش سازمانی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است (آلبرشت، ۲۰۰۵).

$$IO = \frac{3/46}{5} \times \frac{3/46}{5} \times \frac{3/08}{5} \times \frac{3/34}{5} \times \frac{3/40}{5} \times \frac{3/36}{5} \times \frac{3/23}{5} = 0/058$$

با نظر به اینکه مطابق فرمول ارائه شده توسط کارل آلبرشت، میزان هوش سازمانی نمونه‌ی مورد مطالعه، معادل ۰/۰۵۸ تعیین گردیده لذا می‌توان گفت میزان هوش سازمانی نمونه‌ی مورد مطالعه در دیوان محاسبات کشور، بسیار کم ارزیابی می‌گردد.

۲-۹-۳- بررسی میانگین هوش سازمانی پاسخ‌دهندگان

با توجه به طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت در پرسشنامه، پس از محاسبه نمرات هوش سازمانی پاسخ‌دهندگان، میانگین نمره هوش سازمانی آنها در بازه‌های تعریف شده زیر تعیین گردید:

هوش سازمانی کاملاً نامطلوب است: $1 \leq u < 2$

هوش سازمانی ضعیف است: $2 \leq u < 3$

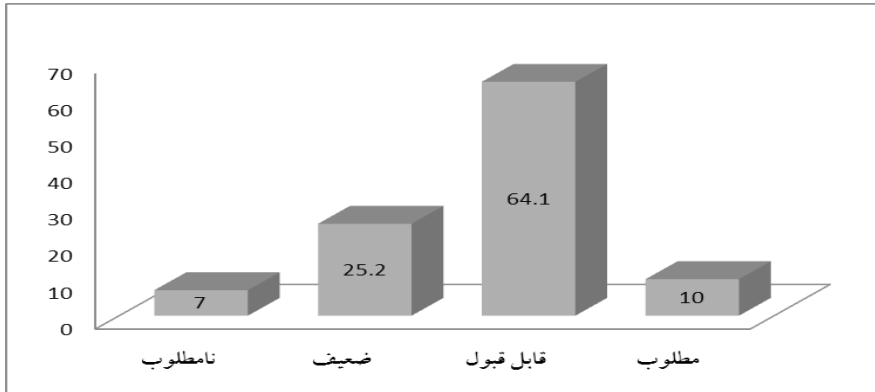
هوش سازمانی قابل قبول است: $3 \leq u < 4$

هوش سازمانی مطلوب است: $4 \leq u < 5$

میانگین هوش سازمانی پاسخ‌دهندگان

درصد فراوانی	تعداد افراد	میانگین هوش سازمانی
۷	۲	کاملاً نامطلوب
۲۵/۲	۶۸	ضعیف
۶۴/۱	۱۷۳	قابل قبول
۱۰	۲۷	مطلوب
۱۰۰	۲۷۰	جمع

درصد میانگین هوش سازمانی پاسخ دهندگان



همانطور که در جدول و نمودار فوق مشاهده می شود از مجموع ۲۷۰ نفر پاسخگو، تعداد ۲۷ نفر (۱۰٪) دارای هوش سازمانی مطلوب، ۱۷۳ نفر (۶۴/۱٪) دارای میانگین هوش سازمانی قابل قبولی، ۶۸ نفر (۲۵/۲٪) دارای هوش سازمانی ضعیف و ۲ نفر (۰/۷٪) از پاسخگویان دارای هوش سازمانی نامطلوب می باشند.

۳-۹-۳- بررسی میانگین هوش سازمانی پاسخ دهندگان نسبت به همدیگر

به منظور تعیین میانگین هوش سازمانی کارکنان نسبت به همدیگر، پس از محاسبه نمرات هوش سازمانی پاسخ دهندگان، پاسخ دهندگانی که نمره هوش سازمانی آنها کمتر از $\mu - \sigma$ باشد، دارای هوش سازمانی پایین و پاسخ دهندگانی که نمره هوش سازمانی آنها بیشتر از $\mu + \sigma$ باشد، دارای هوش سازمانی بالا و پاسخ دهندگانی که نمره هوش سازمانی آنها در بازه $(\mu - \sigma)$ تا $(\mu + \sigma)$ باشد، دارای هوش سازمانی متوسط هستند.

میانگین هوش سازمانی پاسخ دهندگان نسبت به همدیگر

درصد فراوانی	تعداد افراد	میانگین هوش سازمانی
۱۸/۱۵	۴۹	بالا
۶۶/۶۷	۱۸۰	متوسط
۱۵/۱۸	۴۱	پایین
۱۰۰	۲۷۰	جمع



نمودار درصد میانگین هوش سازمانی پاسخ دهندگان

همانطور که در جدول و نمودار فوق مشاهده می شود معادل ۶۶/۶۷٪ از پاسخ گویان دارای هوش سازمانی متوسط، ۱۸/۱۵٪ دارای هوش سازمانی بالا و ۱۵/۱۸٪ از آنها دارای هوش سازمانی پایین بوده اند. در نتیجه می توان گفت که بیشتر پاسخ گویان نسبت به همدیگر دارای هوش سازمانی متوسط بوده اند.

۳-۹-۴- میانگین هوش سازمانی بر حسب پست سازمانی

جدول فراوانی، میانگین و انحراف معیار هوش سازمانی بر حسب پست سازمانی

پست سازمانی	تعداد	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار
کارشناس و همتراز	۱۳۱	۴۸/۵۲	۳/۳۵	۰/۵۲
معاون اداره و همتراز	۵۹	۲۱/۸۵	۳/۲۵	۰/۵۶
رئیس اداره و همتراز	۵۳	۱۹/۶۳	۳/۳۳	۰/۴۸
معاون مدیر کل و همتراز	۲۷	۱۰	۳/۴۹	۰/۵۹
جمع	۲۷۰	۱۰۰	۳/۳۴	۰/۵۳

همانطور که در جدول بالا مشاهده میشود، بالاترین میانگین هوش سازمانی مربوط به کارکنان با پست سازمانی معاون مدیرکل و همتراز می باشد و کمترین میانگین مربوط به کارکنان با پست سازمانی معاون اداره و همتراز می باشد.

۵-۹-۳- میانگین هوش سازمانی بر حسب سابقه خدمت

جدول فراوانی، میانگین و انحراف معیار هوش سازمانی بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	تعداد	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار
۱-۵ سال	۶۱	۲۲/۶	۳/۴۵	۰/۵۴
۶-۱۰ سال	۷۳	۲۷	۳/۲۷	۰/۵۳
۱۱-۱۵ سال	۵۹	۲۱/۹	۳/۲۲	۰/۵۲
۱۶-۲۰ سال	۳۹	۱۴/۴	۳/۳۶	۰/۵۰
۲۱-۲۵ سال	۳۴	۱۲/۶	۳/۴۱	۰/۵۳
۲۶-۳۰ سال	۴	۱/۵	۳/۷۱	۰/۵۶
جمع	۲۷۰	۱۰۰	۳/۳۴	۰/۵۳

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، بالاترین میانگین هوش سازمانی متعلق به کارکنان با سابقه خدمت ۲۶ تا ۳۰ سال و کمترین میانگین هوش سازمانی مربوط به کارکنان با سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال می‌باشد.

۱۰-۳- تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

با توجه به فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق، جهت سنجش میانگین مؤلفه‌ها، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم. در تحقیق حاضر با توجه به طیف در نظر گرفته شده در پاسخ‌ها، مقدار آزمون برابر ۳ در نظر گرفته شده است. با توجه به رابطه‌های زیر چنانچه میانگین پاسخ‌ها برای هر یک از مؤلفه‌ها از عدد ۳ بیشتر باشد بدین معنی است که هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور، ضعیف و غیرقابل قبول نمیباشد.

هوش سازمانی کاملاً نامطلوب است: $1 \leq u < 2$

هوش سازمانی ضعیف است: $2 \leq u < 3$

هوش سازمانی قابل قبول است: $3 \leq u < 4$

هوش سازمانی مطلوب است: $4 \leq u < 5$

در آزمون مورد نظر فرض‌های H_0 و H_1 برای بررسی وضعیت میانگین نظرات جامعه‌ها با استفاده از نمونه گرفته شده؛ بصورت زیر بیان می‌شوند.

$$\mu_x \geq \mu: H_0$$

$$\mu_x < \mu: H_1$$

که با توجه به موارد ذکر شده $\mu = 3$ می‌باشد.

در انجام این آزمون، با توجه به مؤلفه p - مقدار (P-Value) ارائه شده تصمیم‌گیری خواهد شد. چنانچه مقدار آن کمتر از سطح آزمون (α) باشد و کرانه‌های فاصله اطمینان «اختلاف میانگین با مقدار آزمون» مثبت باشد فرض H_0 رد می‌شود و گرنه دلیلی بر رد فرض H_0 وجود ندارد. سطح آزمون در این بررسی $0/05$ در نظر گرفته شده است.

۱-۱-۳- وضعیت هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در دیوان محاسبات

کشور

به منظور پاسخ‌گویی به سؤال دوم تحقیق و سنجش وضعیت هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور، از آزمون میانگین یک جامعه آماری استفاده می‌شود.

$$\mu \leq 3: H_0$$

$$\mu > 3: H_1$$

جدول مربوط به نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی

مقدار میانگین برابر با ۳ ، $\mu = 3$						متغیرها
۹۵٪ فاصله اطمینان برای تفاوت		تفاوت میانگین	Sig	درجه آزادی	t	
حد بالا	حد پایین					
۰/۵۴۵۵	۰/۳۹۱۰	۰/۴۶۸۲۵	۰/۰۰۰	۲۶۹	۱۱/۹۳۷	بینش استراتژیک
۰/۵۴۶۷	۰/۳۹۳۰	۰/۴۶۹۸۴	۰/۰۰۰	۲۶۹	۱۲/۰۴۲	سرنوشت مشترک
۰/۱۵۹۶	۰/۰۰۳۳	۰/۰۸۱۴۸	۰/۰۴۱	۲۶۹	۲/۰۵۳	اشتیاق برای تغییر
۰/۴۲۰۶	۰/۲۶۵۱	۰/۳۴۲۸۶	۰/۰۰۰	۲۶۹	۸/۶۸۰	عشق به کار
۰/۴۷۴۱	۰/۳۳۲۳	۰/۴۰۳۱۷	۰/۰۰۰	۲۶۹	۱۱/۱۹۸	همسویی ساختارها و سیستم‌ها
۰/۴۴۵۹	۰/۲۷۴۷	۰/۳۶۰۳۲	۰/۰۰۰	۲۶۹	۸/۲۸۶	بکارگیری دانش
۰/۳۱۶۹	۰/۱۵۷۲	۰/۲۳۷۰۴	۰/۰۰۰	۲۶۹	۵/۸۴۴	پذیرش بار (مسئولیت) عملکرد
۰/۴۰۱۱	۰/۲۷۴۱	۰/۳۳۷۵۷	۰/۰۰۰	۲۶۹	۱۰/۴۶۷	هوش سازمانی

همانطور که در جدول فوق مشاهده میشود سطح معناداری (Sig) تمامی مؤلفه های هوش سازمانی کوچکتر از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد و فرض مقابل پذیرفته میشود و با توجه به اینکه تفاوت میانگین برای تمامی این مؤلفه ها مثبت می باشد می توان گفت وضعیت میانگین مؤلفه های هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور در حد قابل قبول می باشد. به طور کلی با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای هوش سازمانی (۰/۰۰۰)، با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت وضعیت میانگین هوش سازمانی نمونه ی مورد مطالعه در دیوان محاسبات کشور، در حد قابل قبول می باشد.

جدول مربوط به وضعیت هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور

وضعیت	متغیر
قابل قبول	بینش استراتژیک
قابل قبول	سرنوشت مشترک
قابل قبول	اشتیاق برای تغییر
قابل قبول	عشق به کار
قابل قبول	همسویی ساختارها و سیستم ها
قابل قبول	بکارگیری دانش
قابل قبول	پذیرش بار (مسئولیت) عملکرد
قابل قبول	هوش سازمانی

۳-۱۰-۲-رتبه بندی مؤلفه های هوش سازمانی

۳-۱۰-۲-۱-آزمون فریدمن

به منظور رتبه بندی مؤلفه های هوش سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شده است. در ادامه نتایج بدست آمده از این آزمون مورد بررسی قرار می گیرد.

H_0 : بین وضعیت موجود مؤلفه های هوش سازمانی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین وضعیت موجود مؤلفه های هوش سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول مربوط به معنی داری آزمون فریدمن مؤلفه های هوش سازمانی

مقادیر محاسبه شده	شاخصهای آماری
۲۷۰	تعداد
۱۸۸/۹۵۰	کای دو
۶	درجه آزادی
۰/۰۰۰	sig

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار عدد معناداری بدست آمده (۰/۰۰۰) از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) کمتر می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد و فرض مقابل پذیرفته می شود و می توان گفت مؤلفه های هوش سازمانی رتبه های یکسانی ندارند، این مؤلفه ها به ترتیب میانگین رتبه بدست آمده برای هر مؤلفه در جدول زیر نشان داده شده اند.

جدول مربوط به میانگین رتبه مؤلفه های هوش سازمانی در آزمون فریدمن

میانگین رتبه	مؤلفه های هوش سازمانی
۴/۶۷	سرنوشت مشترک
۴/۶۵	بینش استراتژیک
۴/۲۷	همسویی ساختارها و سیستم ها
۴/۲۱	بکارگیری دانش
۴/۰۳	عشق به کار
۳/۵۳	پذیرش بار عملکرد
۲/۶۵	اشتیاق برای تغییر

به منظور شناسایی اختلاف موجود بین مؤلفه های هوش سازمانی و رتبه بندی آنها از آزمون ویلکاکسون استفاده شده است.

۲-۱۰-۳-رتبه بندی مؤلفه های تحقیق با استفاده از آزمونهای تکمیلی ویلکاکسون

جدول مربوط به رتبه بندی مؤلفه های هوش سازمانی

رتبه	مؤلفه های هوش سازمانی
۱	سرنوشت مشترک
	بینش استراتژیک
۲	همسویی ساختارها و سیستم ها
	بکارگیری دانش
	عشق به کار
۳	پذیرش بار عملکرد
۴	اشتیاق برای تغییر

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، از میان مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک و بینش استراتژیک بالاترین رتبه را دارند، مؤلفه‌های همسویی ساختارها و سیستم‌ها، بکارگیری دانش و عشق به کار نیز در رتبه دوم قرار دارند و مؤلفه‌های پذیرش بار عملکرد و اشتیاق به تغییر نیز به ترتیب در رتبه‌های سوم و چهارم قرار دارند.

۴- نتیجه‌گیری

۴-۱- خلاصه مسئله و هدف پژوهش

با توجه به تعریف هوش سازمانی میتوان ادعا نمود برای این که دیوان محاسبات کشور بتواند از منابع انسانی خود حداکثر استفاده را ببرد و این منابع را به هدر ندهد، اندازه‌گیری هوش سازمانی و تلاش برای بهبود و ارتقاء آن در سازمان، از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. لذا مدیران ارشد دیوان محاسبات کشور برای افزایش هوش سازمانی تحت مدیریت خود، باید عوامل محیطی خود را بشناسند و با به‌کارگیری صحیح این عوامل، در راستای افزایش عملکرد سازمان خود اهتمام ورزند. در این تحقیق به ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور پرداخته شده و عواملی که برای تقویت هوش سازمانی و تبدیل شدن دیوان محاسبات کشور به یک سازمان هوشمند، بایستی مورد تمرکز قرار گیرد، تعیین گردیده است. هدف اصلی پژوهش، تعیین میزان هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور بوده و هدف فرعی آن بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور می‌باشد.

۴-۲- نتیجه‌گیری کلی

با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش می‌توان گفت:

الف- میانگین هوش سازمانی نمونه‌ی مورد مطالعه در دیوان محاسبات کشور معادل ۳/۳۴ می‌باشد. میانگین مؤلفه بینش استراتژیک معادل ۳/۴۶، میانگین مؤلفه سرنوشت مشترک برابر ۳/۴۶، میانگین مؤلفه اشتیاق به تغییر معادل ۳/۰۸، میانگین مؤلفه عشق به کار برابر ۳/۳۴، میانگین مؤلفه همسویی ساختارها و سیستم‌ها معادل ۳/۴۰، میانگین مؤلفه بکارگیری دانش معادل ۳/۳۶ و میانگین مؤلفه پذیرش بار عملکرد برابر ۳/۲۳ می‌باشد.

ب- از میان مؤلفه‌های هوش سازمانی مؤلفه‌های بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک بالاترین میانگین (۳/۴۶) و مؤلفه اشتیاق برای تغییر کمترین میانگین (۳/۰۸) را بدست آورده‌اند.

ج- از میان مؤلفه‌های هوش سازمانی، میانگین سرنوشت مشترک و بینش استراتژیک بالاترین رتبه را دارا می‌باشند. میانگین مؤلفه‌های همسویی ساختارها و سیستم‌ها، بکارگیری دانش و عشق به کار نیز در رتبه دوم قرار داشته و میانگین مؤلفه‌های پذیرش بار عملکرد و اشتیاق به تغییر نیز به ترتیب در رتبه‌های سوم و چهارم قرار دارند.

د- از مجموع ۲۷۰ نفر پاسخگو، تعداد ۲۷ نفر (۱۰٪) دارای هوش سازمانی مطلوب، ۱۷۳ نفر (۶۴٪) دارای هوش سازمانی قابل قبولی، ۶۸ نفر (۲۵٪) دارای هوش سازمانی ضعیف و ۲ نفر (۷٪) از پاسخگویان دارای هوش سازمانی نامطلوب میباشند.

ه- معادل ۱۸٪ از پاسخگویان دارای هوش سازمانی بالا، ۶۷٪ دارای هوش سازمانی متوسط و ۱۵٪ از آنها دارای هوش سازمانی پایین بوده اند. در نتیجه می توان گفت که بیشتر پاسخ گویان نسبت به همدیگر دارای هوش سازمانی متوسط بوده اند.

و- بالاترین میانگین هوش سازمانی مربوط به کارکنان با پست سازمانی معاون مدیر کل و همتراز می باشد و کمترین میانگین مربوط به کارکنان با پست سازمانی معاون اداره و همتراز می باشد.

ز- بالاترین میانگین هوش سازمانی متعلق به کارکنان با سابقه خدمت ۲۶ تا ۳۰ سال و کمترین میانگین هوش سازمانی مربوط به کارکنان با سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال می باشد.

ح- با توجه به نتایج بدست آمده، هر چند با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که وضعیت میانگین مؤلفه های هوش سازمانی نمونه ی مورد مطالعه در دیوان محاسبات کشور در حد قابل قبول می باشد لیکن میزان هوش سازمانی نمونه ی یادشده بر اساس فرمول ارائه شده از سوی آلبرشت، معادل ۰/۰۵۸ بدست آمده است. با توجه به مدل وی که میزان هوش سازمانی بین صفر تا یک در نوسان می باشد، می توان گفت میزان هوش سازمانی نمونه ی مورد مطالعه در دیوان محاسبات کشور، بسیار کم ارزیابی میگردد.

با توجه به مراتب فوق، برای تقویت هوش سازمانی دیوان محاسبات کشور و تبدیل شدن دیوان محاسبات به یک سازمان کاملاً هوشمند میبایستی تمام مؤلفه های هوش سازمانی و عوامل مربوط به آن مورد توجه و تمرکز مسئولین دیوان محاسبات کشور قرار گیرد.

۳-۴- پیشنهادها

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه میگردد:

الف- با توجه به اینکه میانگین هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه در وضعیت قابل قبولی قرار داشته اما تا وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارد؛ بنابراین برنامه ریزی در جهت ارتقاء و بهبود مستمر هوش سازمانی ضروری می باشد. منظور از وضعیت مطلوب نزدیک شدن هرچه بیشتر میانگین نمره هوش سازمانی و مؤلفه های آن به عدد ۵ در طیف پنج گزینه ای لیکرت است. به این منظور داشتن برنامه ای منسجم برای اعمال تغییر و تحول در هر زمینه های و از جمله ارتقای هوش سازمانی ضروری به نظر میرسد. در این راستا باور، حمایت و تعهد مدیران ارشد سازمان از یک طرف و مشارکت کارکنان در تنظیم، اجراء و ارزیابی این برنامه تغییر و تحول ضروری می باشد.

ب- با توجه به اینکه هوش سازمانی بررسی شده در فرضیه اصلی برآیندی از مؤلفه های هفتگانه هوش سازمانی می باشد؛ و با عنایت به این موضوع که مؤلفه های هفتگانه هوش سازمانی نیز در وضعیت قابل قبولی قرار داشته اما تا وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند بنابراین این برنامه ریزی در مورد ارتقای تک تک این مؤلفه ها لازم بوده که در مجموع به معنای ارتقای هوش سازمانی می باشد.

ج- توجه جدی و بیشتر به مؤلفه‌هایی نظیر چشم انداز استراتژیک، میل و اشتیاق به تغییر و پذیرش بار (مسئولیت) عملکرد که رتبه میانگین کمتری را در دیوان محاسبات کشور کسب نموده‌اند؛ ضروری می‌باشد. بنابراین این پیشنهاد می‌گردد از طریق بررسی محیط سازمان، بهبود مستمر فرآیندها، حمایت از بهبود انجام کار، پذیرش اشتباهات توسط مدیران و ایجاد فضای تغییر زمینه را جهت افزایش آگاهی‌های عمومی کارکنان نسبت به چشم انداز را ایجاد نموده و تمایل آنها را برای تغییر بالا برد.

د- از بین بردن و یک حمله سراسری، برنامه ریزی شده، پیوسته و بدون پایان به علل حماقت تجمعی از جمله فواصل ایجاد شده بین بخش‌های مختلف، کارکنان یا حقایق موجود در سازمان؛ مدیران نامتبحر، غیر مؤثر یا ضعیف؛ جنگ‌های سطحی بین مدیران، بخش‌ها و کارکنان؛ رفتارهای مدیریتی که باعث ایجاد ابهام و سردرگمی میشوند؛ رفتارهای غیرمنصفانه و ناعادلانه با کارکنان بایستی صورت پذیرد.

ه- پیشنهاد می‌گردد مدیران عالی از طریق برنامه‌های آموزشی، کمک و تشریک مساعی بخش‌ها به یکدیگر، نگرش مدیران به شغل و الگوی تعهد مدیران، داشتن ساختار سازمانی مناسب، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده‌ها و ارتباط نزدیک مدیران با کارکنان به خاطر اهداف سازمانی، نسبت به داشتن سطح مطلوبی از هوش سازمانی تلاش نمایند.

و- مؤلفه‌های هوش سازمانی به صورت دوره‌های مورد اندازه‌گیری و ارزیابی قرار گیرد تا بتوان تأثیر اقدامات صورت گرفته جهت ارتقاء هوش سازمانی را بررسی و تجزیه و تحلیل نمود.

ز- روابط شخصی و سبک مدیریت مدیران، تأثیر بسزایی در اثربخشی کارکنان دارد لذا میبایستی مدیران با کارکنان در تعامل و ارتباط باشند تا تحت تأثیر خلاقیت و حضور مدیران قرار گیرند.

ح- ایجاد و تقویت آگاهی کارکنان نسبت به تهدیدات و فرصت‌های موجود در سازمان بایستی انجام پذیرد.

ط- گنجاندن مؤلفه‌های هوش سازمانی در سرفصل دروس دوره‌های آموزش ضمن خدمت ویژه مدیران و کارکنان، جهت ایجاد و ارتقای آگاهی برای کاربرد عملی و علمی این مؤلفه‌ها صورت پذیرد.

ی- کارگروهی در دیوان محاسبات کشور به منظور ارزیابی، ارتقاء و حفاظت از قدرت ذهنی و هوش سازمانی تشکیل گردد.

ک- با نظرخواهی از کلیه کارکنان و ایجاد وفاق جمعی و بازنگری‌های دوره‌های در راهبردها از طریق برگزاری نشست‌های منظم و مستمر سند چشم انداز سازمان نهادینه گردد.

۴-۴- پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

با توجه به فرآیند و نتایج پژوهش حاضر میتوان عنوان نمود:

الف- چون هوش سازمانی موضوع جدیدی است که اخیراً در کشور ما مطرح شده و تحقیقات انجام شده در این مورد بسیار کم و محدود است و این که موضوع مورد اشاره هنوز جایگاه خود را در مطالعات

داخلی کشور ما نیافته است، لذا پیشنهاد می شود که محققان برای مطرح کردن هر چه بیشتر این موضوع و شناساندن اهمیت آن به مدیران و کارکنان دیوان محاسبات کشور مقوله هوش سازمانی را مورد توجه قرار داده و توجه بیشتری به این مقوله داشته باشند و آن را از جنبه های مختلفی مورد بررسی قرار داده و رابطه آن را با عوامل دیگر مطرح شده در تئوریهای سازمان و مدیریت، مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی بسنجند.

ب- بررسی تأثیر هوش سازمانی در شناخت رفتارها و احساسات کارکنان و همچنین بررسی رابطه هوش سازمانی دیوان محاسبات کشور با متغیرهای میانجی سایر دستگاههای اجرایی می تواند تأثیر بسزایی در شناخت بهتر عوامل مؤثر در افزایش و ارتقای هوش سازمانی داشته باشد.

ج- یک مدل نمی تواند به تنهایی اقتضائات خاص یک دستگاه نظارتی مانند دیوان محاسبات را پوشش دهد لذا پیشنهاد میشود ضمن بررسی همه جانبه ادبیات هوش سازمانی و به کارگیری پتانسیل درونی دیوان محاسبات کشور، به ایجاد و ارائه مدلهای منحصر به فرد برای متغیرهای هوش سازمانی با توجه به اقتضائات خاص دیوان اقدام گردد. بدیهی است، ایجاد هر مدلی باید دارای پویایی لازم بوده و با تغییر خواستههای محیط کار، توان به روز شدن را داشته باشد.

منابع

- ۱- آقاسینی، تقی، (۱۳۸۹)، «مدرسه هوشمند: کاربرد هوشهای چندگانه ی سازمانی در مدیریت مدارس»، نشر نوشته، چاپ اول.
- ۲- الوانی، سیدمهدی؛ بیگی نیا، عبدالرضا؛ همتی مهاجر، صادق، (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه ساختار سازمانی با هوش سازمانی سازمان های دولتی استان لرستان»، مدیریت و منابع انسانی صنعت نفت، سال سوم، شماره ۱۱، بهار ۱۳۹۱، ۵۴-۲۵.
- ۳- حاجعلیان، علی، (۱۳۹۰)، «بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و هوش سازمانی در ادارات دولتی منتخب شهر قم»، پایاننامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تراق.
- ۴- زارعی متین، حسن؛ حمیدی زاده، علی؛ رهبر، امیرحسین، (۱۳۸۷)، «ارائه یک چارچوب کمی تعدیل شده جهت ارزیابی هوش سازمانی»، فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره هجدهم، پائیز و زمستان ۱۳۸۷، صص ۷۸-۵۱.
- ۵- زهرایی، سیدمحمد؛ رجایی پور، سعید، (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه ی میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۰، صص ۱۷۴-۱۵۵.
- ۶- سلاسل، ماهان؛ کامکار، منوچهر؛ گلپرور، محسن، (۱۳۸۸)، «رابطه هوش سازمانی و مؤلفه های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیاء گستران اسپادان»، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره چهل، تابستان ۱۳۸۸، صص ۲۰-۱.
- ۷- سیادت، سیدعلی؛ کاظمی، ایرج؛ مختاری پور، مرضیه، (۱۳۸۹)، «بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی اصفهان»، چشم انداز مدیریت دولت، شماره یک، بهار ۱۳۸۹، صص ۸۷-۹۹.

- ۸- طاهری، شهنام، (۱۳۸۴)، «بهره‌وری و تجزیه آن در سازمان‌ها»، نشر هستان، چاپ نهم.
- ۹- کافی زارع، محمد؛ غفاریان پناهی، علی؛ ارزانی، حامد، (۱۳۹۱)، «هوش سازمانی»، نشر اسپندگان، چاپ نخست.
- 1- Akgun, A.E. (2007), “ **Organizational Intelligence: Structuration View**”, Journal of Organizational Changes Management, Vol. 20, No.3, p:272-280.
- 2- Albrecht. K. (2003) , “**The Power of Minds at Work, Organizational in Action**”, U.S.A New York: Amacon Publication
- 3- Albrecht. K.(2005) , “**Social Intelligence: The New Science of Success**”, U.S.A Amazon.
- 4- Gilad, B. AND Gilad. T, (1988), “**The Business Intelligence System**”, American Management Association, New York.
- 5-Hansen, D.B. (2003), “**Document**”, Retrieved July 17.2009, from: Innovate Health: http://www.innovatehealth.com/IH_documents.htm.
- 6- Helms, M.M. (2000), “**Encyclopedia of Management**”, 4 Edition. U.S.A. Farmington, Hills.
- 7- Kerfoot, K. (2003), “**Organizational Intelligence/Organizational Stupidity: The Leader’s Challenge**”, Nursing Economics, NO.21.
- 8- Matheson, D. and Matheson , J.E. (2001), “**Smart Organizations Perform Better**”, Reserch Technology Management, Jul/Aug 2001, PP:49-54.
- 9- Matsuda, T. (2003), “**Organizational IQ: How Smart Companies Use Technology for Word-Class Performance**”, Teradate. Raising Intelligence. (p.4). Retrieved April 23,2008, From The World Wide Web [http://www. User.gl.balnet.co.uk](http://www.User.gl.balnet.co.uk).
- 10- Mendnlson,H., and Ziegler, J. (2007), “ **Organizational IQ: Idea for The 21st Century Smart Survival Guide for Managers**”, Standford, GSB, News Release.
- 11- Potas, N. and etall. (2010), **Multi Dimensional Intelligence Measurements for Determining the Institutional and Managerial Capacity of Girls` Technical Education Institution (Diyarbakir, Anliurfa and Konya/Turkey)**”, African Journal of Business Management, No.48, PP:1644-1651. [http:// www.academicjournals. Org/AJBM](http://www.academicjournals.Org/AJBM).
- 12- Simic, I. (2005), “**Organizational Learning as a Component of Organizational Intelligence**”, Information and Marketing Aspects of the Economicaay, November, PP:189-196.
- 13- Weber, S.E, and Liou,Y.I, and Chen, M, and Nunamaker, J.F, (1996), “**Toward More Intelligent Organization in Manning**”, R.W.and King, D.R.(Eds), Organizational Intelligence: AI in Organizational Desing, Modeling and Control. Information Systems, IEEE Coomputer Society Press, Los Alamitos, CA, PP:29-30.