

# بررسی، مقایسه و رتبه‌بندی عوامل هوشمندی سازمان‌های دانش محور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۲/۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۲/۳۰

دکتر علی رضائیان<sup>۱</sup>

مهدی محمودیان<sup>۲</sup>

حسینعلی بختیار نصرآبادی<sup>۳</sup>

حسین شیرمردی<sup>۴</sup>

## چکیده

هدف این پژوهش، بررسی عوامل هوش سازمانی و رتبه‌بندی آنها در نظام‌های آموزشی و سازمان‌های دانش‌محور (به صورت مطالعه تطبیقی دانشگاه امام صادق (ع) با دانشگاه شهید بهشتی) می‌باشد. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به روش پیمایشی - تطبیقی بین نمونه‌ای مشتمل بر ۳۵۵ نفر (۱۵۱ نفر از کارکنان دانشگاه امام صادق (ع) و ۲۰۴ نفر از کارکنان دانشگاه شهید بهشتی) انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای براساس هفت مهارت «کارل آلبرخت» می‌باشد. کارل آلبرخت برای پاسخگویی و جلوگیری از کندذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده و مدلی را ارائه می‌کند که دارای هفت بعد است: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد. هر یک از این بُعدها، یکی از فرضیه‌های پژوهش است و هوش سازمانی نیز به عنوان متغیر اصلی این پژوهش موردآزمون قرار گرفت. جهت آزمون فرضیات پژوهش (با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده) از آزمون t همبسته یا زوجی در نرم افزار SPSS استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از وجود تفاوت معنی‌دار میان نمرات دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد؛ به گونه‌ای که در تمامی مولفه‌های مربوط به هوش سازمانی دانشگاه امام صادق (ع) دارای وضعیت مطلوب‌تری می‌باشد. لذا تمامی فرضیات پژوهش تأیید می‌گردند.

**واژگان کلیدی:**

هوش سازمانی، چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه.

<sup>۱</sup> . استاد و عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه شهید بهشتی. [a-rezaeian@sbu.ac.ir](mailto:a-rezaeian@sbu.ac.ir)

<sup>۲</sup> . کارشناسی ارشد، معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)

Email: [Mehdi.mahmoodiyan82@gmail.com](mailto:Mehdi.mahmoodiyan82@gmail.com)

<sup>۳</sup> . کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

<sup>۴</sup> . کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)

## ۱- مقدمه

تحولات سریع مبتنی بر فناوری، افزایش خطرات، جهانی‌شدن از ویژگیهای محیطی هستند که سازمانهای کنونی با آنها مواجهند. سازمان‌های هوشمند فرآیندها و افراد سازمان را با فناوری پیشرفته همگام ساخته و نیازهای مراجعه‌کنندگانشان را در قالب زمانی نسبتاً کوتاه رفع می‌کند. در سازمانهای پیچیده امروزی، هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است. بی‌تردید، مدیران سازمانها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (حیاتی، ۱۳۸۵).

برای بقا و ماندگاری در رقابت، شرکتهای کوچک دانش محور نیز نیازمند خلق و بازآفرینی بی‌پایان دانش هستند (Valkokari, ۲۰۰۷, Brown, ۱۹۹۷) و دانش به منبع ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار تبدیل شده است (Nonaka, ۱۹۹۵ & Teece, ۲۰۰۵). از توانایی‌های یک شرکت دانش محور در فناوری برتر، برای خلق دانش و مدیریت آن نیز به عنوان عامل بحرانی موفقیت و بقا یاد می‌شود (Teece & Nonaka ۲۰۰۱ و Sa'enz, ۲۰۰۷ و اینکپن، ۲۰۰۵ و Desouza, ۲۰۰۶). شرکتهایی که منابع دانشی را توسعه داده و آن را متوازن کرده‌اند، موفقیت‌های بزرگتری نسبت به شرکتهای وابسته به منابع محسوس کسب نموده‌اند (Autio, ۲۰۰۰). مدیریت دانش نیز به نحوی فزاینده به عنوان بخشی یکپارچه از کسب و کار بسیاری از سازمانها تبدیل شده است که به کمک آن، سازمانها رقابت پذیری خود را به مدیریت اثربخش و خلق دانش وابسته کرده‌اند (Renderee, ۲۰۰۶). صاحب‌نظران، خلق دانش در کسب و کار را به عنوان مبنا و اساس مزیت رقابتی پایدار مطرح (Prahalad, ۱۹۹۰) که توجه گسترده‌ای را در شرکتهای فعال در محیطهای پرتلاطم و فوق رقابتی به خود جلب کرده است. درک فرآیندهای خلق دانش برای سازمانهای کوچک نوآور از طریق تلاش برای جریان بهینه دانش بسیار حیاتی است (دمرز، ۲۰۰۳).

دانشگاه مانند همه سازمانهای دانش محور، ویژگیهای خاصی دارد که عبارتند از: هدفمندبودن، ساختار سازمانی، قانونمندبودن، ارتباطهای سازمانی. از طرفی، گسترش فناوریهای نوین اطلاعاتی، خدمات و عملکرد دانشگاه را متحول کرده و هر روز بر دامنه و عمق این تحولات افزوده است. توجه و تمرکز بر هوش سازمانی در دانشگاهها می‌تواند مزیت رقابتی این سازمانها را در مقایسه با سازمانهای مشابه افزایش دهد. از سوی دیگر دانشگاهها به عنوان

فرهنگ‌سازان و تربیت‌کنندگان نیروی‌های علمی و عملی هر کشور نقش مهمی را در توسعه و پیشرفت کشور بازی می‌کنند، از این رو توسعه توانمندی نیروی انسانی از مهمترین وظایف دانشگاه‌ها نسبت به نیروهای اجرایی (کارمندان، کارگران و اعضای علمی) می‌باشد. لذا این پژوهش بر میزان برخورداری کارکنان دو دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی از مولفه‌های هوش سازمانی تأکید دارد.

پیشرفت‌های ایجاد شده در زمینه هوش فردی تأثیر مهمی در شکل‌گیری مفهوم هوش سازمانی داشته است (Kalkan, 2005). از طرفی هوش سازمانی یک فرآیند آزمایشی و علمی است که بر موفقیت‌ها و یا شکست‌های سازمان تأکید دارد (Glynn, 1996). با توجه به ویژگی‌های خاص هوش سازمانی، مشخص است که هرچند که این عامل با هوش فردی مشابهت‌هایی دارد اما هوش سازمانی یک پیامد اجتماعی و گروهی است، بدین معنی که این هوش حاصل عملکرد گروهی از افراد است که به عنوان یک کل عمل می‌کنند (William, 1998).

بر اساس آخرین شواهد و نتایج تحقیقاتی می‌توان اینگونه بیان نمود که با هوش سازمانی به عنوان یک توانایی ذهنی، متشکل از مؤلفه‌هایی که تمامی عرصه‌های روزمره زندگی انسان را تحت شعاع قرار می‌دهد (Bracket & Mayer, 2003). تحقیقات نیز به روشنی نشان می‌دهد که هوش سازمانی با نتایج مثبت از قبیل رفتارهای جامعه‌پسند، روابط مطلوب با همکاران و خانواده ارتباط دارد (Rice, 1999). به باور محققانی چون فاندرا از دیدگاه علمی توانایی‌های صفتی نظیر هوش سازمانی می‌بایست برحسب نموده‌های واقعی آنها در دنیای حقیقی اعم از شرایط کاری، خانوادگی و اجتماعی مورد فهم قرار گیرد (Kafetsois, 2003). برای مثال تحقیقات (Slaki & Cartwright, 2002) به خوبی نشان داد که هوش سازمانی، عملکرد را در حوزه‌های مختلف مدیریتی و کارگروهی افزایش می‌دهد. همچنین در حوزه‌های مربوط به سازمان و مدیریت در تعداد زیادی از مقالات و متون علمی، که هوش سازمانی و اجتماعی برای رهبران، مدیران و کارکنان دارای اهمیت فزاینده‌تری نسبت به بسیاری از توانایی‌های شناختی دیگر آنها می‌باشد (Boal & Whitehead, 1992).

«کارل آلبرخت» برای موفقیت در یک کسب و کار (سازمان) به داشتن عامل انسانی هوشمند<sup>۱</sup>، تیمهای هوشمند<sup>۲</sup> و سازمانهای هوشمند<sup>۳</sup> اشاره می‌کند (آلبرخت، 2003).

تی ماتسودا ژاپنی یکی از پدیدآورندگان نظریه هوش سازمان، هوش سازمانی را ترکیبی ازدو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند (Matsuda, 1992). از نظر ویلیام هلال (1998) هوش

سازمانی عبارت است از ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده از آن برای وفق یافتن با محیط یا بازار از لحاظ استراتژیک. لیویز<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) به نقل از مک مستر هوش سازمانی را به عنوان قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل در افزایش اطلاعات، نوآوری دانش عمومی، و عمل موثر بر ایجاد دانش تعریف می‌کند.

در ایران نیز تحقیقات متفاوتی پیرامون هوش سازمانی صورت پذیرفته است. بیشتر تحقیقات رابطه هوش سازمانی را با سایر مؤلفه‌های سازمانی اندازه‌گیری کرده‌اند. برای مثال ابزری و ستاری قهفرخی (۱۳۸۵) در مورد رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی نتیجه مثبت و معناداری را گزارش نموده است و عزیزی (۱۳۸۶) در زمینه ارتباط بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با توسعه مدیریت دانش سازمانی نتایج مثبت و معناداری را گزارش نموده است. اما این تحقیقات از حوزه این پژوهش خارج است، چرا که در این پژوهش تنها به بررسی مقایسه‌ای هوش سازمانی پرداخته می‌شود.

با توجه به تعاریف و رویکردهای مختلف، آنچه که در این پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد رویکرد کارل آلبراخت به هوش سازمانی می‌باشد.

از دیدگاه کارل آلبرخت، وقتی افراد با هوش در یک سازمان استخدام می‌شوند، به بی‌علاقگی دسته‌جمعی یا حماقت گروهی<sup>۶</sup> تمایل پیدا می‌کنند. عموماً سازمانها بیش از آنکه توسط رقبایشان آسیب ببینند، خودشان به خود آسیب می‌زنند. نداشتن مهارت اجرایی، جنگهای اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، اختلال سازماندهی، قوانین و رویه‌های بی‌معنا، همه توطئه‌هایی برای جلوگیری یک تجارت و به کارگیری همه نیروی مغزی است که برای آن پول می‌پردازد. وی در تعریف هوش سازمانی بیان می‌دارد: ظرفیت قوه ذهنی سازمان برای انجام وظیفه یا یک اقدام مهم. از نظر آلبراخت هوش سازمانی دارای هفت بعد است: ۱- تصور استراتژیک ۲- سرنوشت مشترک ۳- میل به تغییر ۴- اتحاد و توافق ۵- صف بندی و تجانس (سیستم‌ها، ساختار و قوانین) ۶- کاربرد و گسترش دانش ۷- فشار عملکرد می‌باشند که از طریق این معیارها می‌توان هوش سازمانی شرکت‌ها را نیز محاسبه کرد. آلبرشت می‌گوید سازمانی که در جهت استعداد نهایی خویش در حرکت است برای یک توسعه همه جانبه باید بطور مداوم در هر هفت بعد کلیدی پیشرفت کند (آلبراخت، ۲۰۰۲).

آلبراخت برای استفاده درست از هوش سازمانی سه گام اساسی توصیه می‌کند. گام اول: آغاز اندیشیدن مدیران: صحبت کردن درباره ی اقدام مهم به عنوان عمل هوشمندانه می‌باشد. گام

دوم): دادن قدرت و اختیار فکر کردن به کارکنان: وقتی که پایین‌ترین و ساده‌ترین کارگر یا کارمند یک سازمان باور کند که ایده‌ها، تجارب، بینش، و افکار و پیشنهادات او مورد توجه قرار می‌گیرد تحسین می‌شود. گام سوم): تهاجم بی وقفه و سیستماتیک به سمت علل جهالت و نادانی دسته جمعی: از جمله عوامل و عللی که موجب جهالت و رکود خلاقیت و ابتکار کارکنان در سازمان می‌گردد. عبارتند از:

- ۱- ساختار سازمانی که باعث ایجاد شکافهایی بین بخش‌ها و دسته‌های سازمانی می‌شود.
- ۲- سیاست‌ها، قوانین و مقرراتی که با فرآیند ارزش‌ها مغایرت دارد.
- ۳- مدیران بی رقیب، بی‌تاثیر و غیرپویا
- ۴- رفتارهای فرامدیریتی که افراد سازمان را بی‌انگیزه می‌کند.
- ۵- رفتارهای ناعادلانه که اخلاق و مفهوم سرنوشت مشترک را تخریب می‌کند (آلبراخت، ۲۰۰۲).
- هر یک از متغیرهای هفتگانه مدل پژوهش، بدین گونه تعریف می‌شوند:
- چشم‌انداز استراتژیک: به اختصار، قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان است (آلبراخت، ۲۰۰۲).
- سرنوشت مشترک: زمانی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست (آلبراخت، ۲۰۰۲).
- میل به تغییر: برخی فرهنگهای سازمانی توسط تیمهای اجرایی پایه‌گذار خودشان، هدایت می‌شوند. در این فرهنگها نحوه عملکرد، تفکر و واکنش مجدد نسبت به محیط اطراف آنقدر همسان شده است که هر نوع تغییر و تحول، نشان‌دهنده نوعی بیماری و حتی آشوب محسوب می‌شود (آلبراخت، ۲۰۰۲)
- روحیه: وقتی به کیفیت زندگی کاری، احساس کارکنان درباره کار و مدیریت، میزان خوشبینی آنان به وظایف شغلی خویش و فرصتهای ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می‌کنیم، مفهومی با عنوان روحیه در ذهنمان شکل می‌گیرد (گروور<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱).
- اتحاد و توافق: بدون وجود یک سلسله قوانین جهت اجرا، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد (اینکپن<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵).
- کاربرد دانش: فعالیت هر سازمان به شدت به دانش کسب شده و تصمیمهای درست آنی، وابسته است (نانوکا، ۱۹۹۴).

– فشار عملکرد: در یک سازمان هوشمند، هر یک از مجریان باید در موضع اجرایی خود باشد. رهبران می‌توانند مفهوم اهرم اجرایی را ترویج دهند و از آن پشتیبانی کنند (چاسک، ۱۹۹۶).

## ۲- فرضیه‌های پژوهش

۱. بین هوش سازمانی کارمندان دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بین چشم‌انداز استراتژیک کارمندان دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. بین اعتقاد به سرنوشت مشترک کارمندان دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری وجود دارد.
۴. بین میل به تغییر کارمندان دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی، تفاوت معناداری وجود دارد.
۵. بین روحیه کارمندان دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری وجود دارد.
۶. بین شاخص اتحاد و توافق کارمندان دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری وجود دارد.
۷. بین کاربرد دانش در کارمندان دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری وجود دارد.
۸. بین برخورد مدیران در رابطه با عملکرد کارمندان دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی تفاوت معناداری وجود دارد.

## ۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و به روش پیمایشی- تطبیقی به منظور بررسی هوش سازمانی در دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی و مقایسه این دو سازمان از نظر هوش سازمانی انجام گرفت. از آنجا که منبع تعیین میزان هوش سازمانی در دو دانشگاه خود افراد هستند، روش پیمایشی برای این پژوهش برگزیده و پرسشنامه نیز برای جمع‌آوری اطلاعات در نظر گرفته شده است. پس از تعیین اندازه جامعه، نمونه مورد پژوهش ۳۵۵ نفر

مشتمل بر ۱۵۱ نفر از کارکنان دانشگاه امام صادق(ع) و ۲۰۴ نفر از کارکنان دانشگاه شهیدبهشتی(با استفاده از جدول مورگان) تعیین شد.

گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش با پرسشنامه انجام گرفت. این پرسشنامه دارای ۴۹ سؤال بود که براساس هفت مهارت کارل آلبرخت به شرح زیر شکل گرفت: «چشم‌انداز استراتژیک» (از سؤال ۱ تا ۷)، «سرنوشت مشترک» (از سؤال ۷ تا ۱۷)، «میل به تغییر» (از سؤال ۱۵ تا ۲۱)، «روحیه» (از سؤال ۲۲ تا ۲۸)، «اتحاد و توافق» (از سؤال ۲۹ تا ۳۵)، «کاربرد دانش» (از سؤال ۳۶ تا ۴۲) و «فشار عملکرد» (از سؤال ۴۳ تا ۴۹). پایایی پرسشنامه با محاسبه آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۲ برای دانشگاه امام صادق(ع) و ۰/۸۹ برای دانشگاه شهید بهشتی محاسبه گردید که سطح مطلوبی است.

با توجه به نوع پژوهش، آمار توصیفی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و دسته‌بندی متغیرها و پاسخهای مرتبط با آنها، و از آمار استنباطی مقایسه میانگین‌ها با روش **t-student** تک متغیره استفاده شد.

در این پژوهش با توجه به نوع پژوهش جهت آزمون معناداری میانگین دو نمونه انتخاب شده از آزمون **t** با دو نمونه مستقل استفاده شد. جهت انجام آزمون از نرم افزار **spss** استفاده شد. همچنین جهت رتبه‌بندی عوامل هوش سازمانی در هر دو دانشگاه از آزمون فریدمن استفاده شد.

در نرم افزار **spss** برای آزمون **t** دو پیش فرض وجود دارد: (۱) تفاوت بین توزیع نمرات گروه‌های نمونه و توزیع نرمال در جامعه صفر است و اگر تفاوتی وجود دارد در اثر انتخاب تصادفی افراد است. (۲) تفاوت بین واریانس‌های دو گروه نمونه در جامعه صفر بوده و تفاوت حاصل ناشی از نمونه‌گیری تصادفی است. در صورتیکه هر دو پیش فرض بالا تأیید نشود، آزمون **t** دقت خود را از دست می‌دهد و بجای آن از آزمون **۲** استفاده می‌شود(مولوی، ۱۳۷۹). در جدول ۱ اطلاعات توصیفی مربوط به دو نمونه پژوهش، نمایش داده شده است. در ادامه با توجه به آنچه بیان شد در این بخش ابتدا آزمون نرمال بودن دو جامعه صورت می‌پذیرد. نتایج این آزمون، برای هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی به صورت مجزا و نهایتاً به صورت کلی در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۱- توصیف اطلاعات نمونه‌های پژوهش

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بیش استراتژیک	دانشگاه شهید بهشتی	۲۰۴	۲.۶۹۱۹	.۵۷۰۹۹	.۰۳۹۹۸
	دانشگاه امام صادق(ع)	۱۵۱	۲.۸۹۳۱	.۵۰۱۴۹	.۰۴۰۸۱
سرنوشت مشترک	دانشگاه شهید بهشتی	۲۰۴	۲.۹۰۴۸	.۶۳۶۴۶	.۰۴۴۵۶
	دانشگاه امام صادق(ع)	۱۵۱	۳.۱۱۶۴	.۵۴۸۴۴	.۰۴۴۶۳
تمایل به تغییر	دانشگاه شهید بهشتی	۲۰۴	۲.۴۹۸۶	.۶۴۶۹۳	.۰۴۵۲۹
	دانشگاه امام صادق(ع)	۱۵۱	۲.۵۷۴۳	.۶۴۷۲۳	.۰۵۲۶۷
روحیه	دانشگاه شهید بهشتی	۲۰۴	۲.۴۹۸۶	.۶۴۶۹۳	.۰۴۵۲۹
	دانشگاه امام صادق(ع)	۱۵۱	۲.۵۷۴۳	.۶۴۷۲۳	.۰۵۲۶۷
اتحاد و توافق	دانشگاه شهید بهشتی	۲۰۴	۲.۸۰۶۷	.۶۶۱۳۴	.۰۴۶۳۰
	دانشگاه امام صادق(ع)	۱۵۱	۲.۹۹۳۴	.۴۸۳۸۴	.۰۳۹۳۷
کاربرد دانش	دانشگاه شهید بهشتی	۲۰۴	۲.۴۹۳۰	.۶۰۶۴۷	.۰۴۲۴۶
	دانشگاه امام صادق(ع)	۱۵۱	۲.۷۰۴۸	.۶۵۲۲۹	.۰۵۳۰۸
فشار عملکرد	دانشگاه شهید بهشتی	۲۰۴	۲.۴۹۳۰	.۶۰۶۴۷	.۰۴۲۴۶
	دانشگاه امام صادق(ع)	۱۵۱	۲.۷۰۴۸	.۶۵۲۲۹	.۰۵۳۰۸
کل هوش سازمانی	دانشگاه شهید بهشتی	۲۰۴	۲.۶۹۷۱	.۵۴۲۸۱	.۰۳۸۰۰
	دانشگاه امام صادق(ع)	۱۵۱	۲.۸۵۶۳	.۴۷۸۴۶	.۰۳۸۹۴

جدول ۲- آزمون نرمال بودن توزیع در نمونه‌های پژوهش

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
بیش استراتژیک	دانشگاه شهید بهشتی	.۰۹۲	۲۰۴	.۰۰۰	.۹۷۰	۲۰۴	.۰۰۰
	دانشگاه امام صادق(ع)	.۱۰۱	۱۵۱	.۰۰۱	.۹۵۴	۱۵۱	.۰۰۰
سرنوشت مشترک	دانشگاه شهید بهشتی	.۰۶۹	۲۰۴	.۰۱۹	.۹۷۷	۲۰۴	.۰۰۲
	دانشگاه امام صادق(ع)	.۱۳۰	۱۵۱	.۰۰۰	.۹۶۷	۱۵۱	.۰۰۱
تمایل به تغییر	دانشگاه شهید بهشتی	.۱۰۱	۲۰۴	.۰۰۰	.۹۶۸	۲۰۴	.۰۰۰
	دانشگاه امام صادق(ع)	.۱۲۰	۱۵۱	.۰۰۰	.۹۸۰	۱۵۱	.۰۲۹
روحیه	دانشگاه شهید بهشتی	.۱۱۱	۲۰۴	.۰۰۰	.۹۵۸	۲۰۴	.۰۰۰
	دانشگاه امام صادق(ع)	.۱۱۱	۱۵۱	.۰۰۰	.۹۷۰	۱۵۱	.۰۰۲
اتحاد و توافق	دانشگاه شهید بهشتی	.۱۱۱	۲۰۴	.۰۰۰	.۹۸۴	۲۰۴	.۰۱۹
	دانشگاه امام صادق(ع)	.۱۱۸	۱۵۱	.۰۰۰	.۹۵۵	۱۵۱	.۰۰۰
کاربرد دانش	دانشگاه شهید بهشتی	.۰۱۸۹	۲۰۴	.۰۰۰	.۸۷۷	۲۰۴	.۰۰۰
	دانشگاه امام صادق(ع)	.۰۸۵	۱۵۱	.۰۰۹	.۹۷۸	۱۵۱	.۰۱۵
فشار عملکرد	دانشگاه شهید بهشتی	.۱۸۹	۲۰۴	.۰۰۰	.۸۷۷	۲۰۴	.۰۰۰
	دانشگاه امام صادق(ع)	.۰۸۵	۱۵۱	.۰۰۹	.۹۷۸	۱۵۱	.۰۱۵
کل هوش سازمانی	دانشگاه شهید بهشتی	.۱۲۱	۲۰۴	.۰۰۰	.۹۵۶	۲۰۴	.۰۰۰
	دانشگاه امام صادق(ع)	.۰۸۵	۱۵۱	.۰۱۰	.۹۸۳	۱۵۱	.۰۰۴



نتایج آزمون نرمال‌بودن برای هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی و به صورت کلی بیان می‌کند که با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمینورف در هر یک از مولفه‌های فوق از ۵ درصد کمتر است، نمی‌توان فرض نرمال‌بودن توزیع را پذیرفت، که به صورت کلی بیانگر عدم نرمال‌بودن توزیع در هر دو جامعه پژوهش می‌باشد. این نتیجه اولین فرض استفاده از آزمون  $\chi^2$  را تأیید می‌کند.

آزمون همسانی انحراف‌ها و آزمون نهایی میانگین دو نمونه در جدول ۳ انجام شده است.

جدول ۳- آزمون لوین (برابری انحراف معیارها) و آزمون میانگین دو نمونه مستقل

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
بیش استراتژیک	فرض برابری واریانس‌ها (t)	۴.۷۳۸	.۰۳۰	-۳.۴۵۵	۳۵۳	.۰۰۱
	فرض عدم برابری واریانس‌ها (χ <sup>۲</sup> )			-۳.۵۲۲	۳۴۲.۷۷۴	.۰۰۰
سرنوشت مشترک	فرض برابری واریانس‌ها (t)	۷.۰۷۴	.۰۰۸	-۳.۲۸۲	۳۵۳	.۰۰۱
	فرض عدم برابری واریانس‌ها (χ <sup>۲</sup> )			-۳.۳۵۵	۳۴۴.۷۸۸	.۰۰۱
تمایل به تغییر	فرض برابری واریانس‌ها (t)	۱.۳۲۴	.۲۵۱	-۱.۰۸۹	۳۵۳	.۰۳۷
	فرض عدم برابری واریانس‌ها (χ <sup>۲</sup> )			-۱.۰۸۹	۳۲۳.۲۵۸	.۰۳۷
روحیه	فرض برابری واریانس‌ها (t)	۹.۶۸۳	.۰۰۲	-۲.۷۷۹	۳۵۳	.۰۰۶
	فرض عدم برابری واریانس‌ها (χ <sup>۲</sup> )			-۲.۸۳۶	۳۴۳.۷۳۲	.۰۰۵
اتحاد و توافق	فرض برابری واریانس‌ها (t)	۱۱.۶۳۰	.۰۰۱	-۲.۹۳۵	۳۵۳	.۰۰۴
	فرض عدم برابری واریانس‌ها (χ <sup>۲</sup> )			-۳.۰۷۱	۳۵۲.۹۶۰	.۰۰۲
کاربرد دانش	فرض برابری واریانس‌ها (t)	۲.۰۱۷	.۱۵۶	-۳.۱۵۰	۳۵۳	.۰۰۲
	فرض عدم برابری واریانس‌ها (χ <sup>۲</sup> )			-۳.۱۱۶	۳۰۹.۶۸۰	.۰۰۲
فشار عملکرد	فرض برابری واریانس‌ها (t)	۲.۰۱۷	.۱۵۶	-۳.۱۵۰	۳۵۳	.۰۰۲
	فرض عدم برابری واریانس‌ها (χ <sup>۲</sup> )			-۳.۱۱۶	۳۰۹.۶۰۸	.۰۰۲
کل هوش سازمانی	فرض برابری واریانس‌ها (t)	۳.۹۶۲	.۰۴۷	-۲.۸۷۲	۳۵۳	.۰۰۴
	فرض عدم برابری واریانس‌ها (χ <sup>۲</sup> )			-۲.۹۲۷	۳۴۲.۳۵۲	.۰۰۴

در جدول فوق در ستون اول و دوم اعداد، آزمون مربوط به همسانی واریانس‌ها انجام شده است، در مولفه‌های بیش استراتژیک، سرنوشت مشترک، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق و کل هوش سازمانی سطح معناداری در آزمون لوین کمتر از ۵ درصد بوده که استفاده از فرض همسانی انحراف از معیارها را رد می‌کند. با توجه به اینکه در جدول قبل نیز فرض نرمال‌بودن

جامعه‌ها نیز رد شده است، لذا در این مولفه‌ها باید از آزمون  $t$  استفاده شود. در مولفه‌های تمایل به تغییر، کاربرد دانش و فشار عملکرد فرض همسانی واریانس‌ها قابل قبول می‌باشد (سطح معناداری آزمون لوین بالاتر از ۵ درصد است). در این مولفه‌ها نیز از آزمون  $t$  استفاده می‌گردد.

در ستون‌های مربوط به آزمون  $t$  و  $t$  میانگین‌های دو نمونه مستقل مورد نظر، در تمامی مولفه و در کل هوش سازمانی، سطح معناداری از ۰.۵٪ کمتر است. نتایج نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین میانگین‌های مربوط به مولفه‌ها و کل هوش سازمانی در دانشگاه امام صادق (ع) و دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد.

حال با توجه به اینکه جدول ۱ نشان داد که در تمامی مولفه‌ها و در کل هوش سازمانی میانگین دانشگاه امام صادق (ع) دارای میانگینی بیش از میانگین دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت در تمامی مولفه‌ها و در کل هوش سازمانی دانشگاه امام صادق دارای میانگینی بیش از میانگین دانشگاه شهید بهشتی بوده که این اختلاف نیز اختلاف معناداری می‌باشد.

همچنین نتایج آزمون فریدمن دربرای دو گروه نمونه در جداول زیر مشاهده می‌شود:

جدول ۴- آزمون رتبه‌بندی فریدمن برای گروه نمونه دانشگاه امام صادق (ع)

عوامل	میانگین رتبه
تمایل به تغییر	۲.۵۸
کاربرد دانش	۳.۱۹
فشار عملکرد	۳.۱۹
روحیه	۴.۳۴
بیش استراتژیک	۴.۳۵
اتحاد و توافق	۵.۱۱
سرنوشت مشترک	۵.۲۴

Test Statistics <sup>a</sup>	
N	۱۵۱
Chi-Square	۲۲۲.۲۴۳
df	۶
Asymp. Sig.	.۰۰۰

جدول ۵- آزمون رتبه‌بندی فریدمن برای گروه نمونه دانشگاه شهید بهشتی

عوامل	میانگین رتبه
تمایل به تغییر	۳.۰۹
کاربرد دانش	۳.۱۶
فشار عملکرد	۳.۱۶
روحیه	۴.۱۳
بینش استراتژیک	۴.۲۴
اتحاد و توافق	۴.۸۱
سرنوشت مشترک	۵.۴۲

**Test Statistics<sup>a</sup>**

N	۲۰۴
Chi-Square	۲۳۶.۷۲۹
df	۶
Asymp. Sig.	.۰۰۰

آزمون رتبه‌بندی حاکی از آن است که در میان ۷ مولفه مربوط به هوش سازمانی در هر دو دانشگاه امام صادق(ع) و شهید بهشتی، نشان می‌دهد از میان تمامی عوامل مربوط به هوش سازمانی کمترین نمره و رتبه مربوط به تمایل به تغییر در این دانشگاه‌ها می‌باشد. پس از آن کاربرد دانش، فشار عملکرد، روحیه، بینش استراتژیک و اتحاد و توافق رتبه‌بندی شده‌اند. همچنین بیشترین نمره و رتبه نیز در مجموع عوامل متعلق به سرنوشت مشترک می‌باشد. وجود سطح معناداری کمتر از ۵ درصد در هر دو نمونه بیانگر معنادار بودن رتبه‌بندی انجام شده می‌باشد.

#### ۴- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر جهت بررسی میزان برخورداری کارمندان از هوش سازمانی در دو دانشگاه شهید بهشتی و امام صادق(ع) به صورت مطالعه تطبیقی صورت پذیرفت. نتایج حاکی از آن است که به صورت میانگین کارمندان دانشگاه امام صادق(ع) دارای هوش سازمانی بیشتری نسبت به نمونه مشابه خود در دانشگاه شهید بهشتی می‌باشند. توانایی بیشتر کارمندان دانشگاه امام صادق(ع) در خلق و استنتاج و بیان اهداف خود و دانشگاه بخشی از عوامل اثرگذار بر هوش سازمانی بیشتر آنها می‌باشد. ثبات موقعیت کارمندان مجموعه دانشگاه امام صادق(ع) و

گزینش در زمان انتخاب باعث شده تا کارمندان این دانشگاه دارای احساس مشترکی نسبت به سرنوشت خود و مجموعه دانشگاه داشته باشند. تمایل به تغییر نیز در بین کارمندان دانشگاه امام صادق(ع) نسبت به کارمندان دانشگاه شهید بهشتی بیشتر است. همچنین در دویعه روحیه و اتحاد و توافق نیز کارمندان دانشگاه امام صادق(ع) دارای امتیاز بیشتری می‌باشند. تغییرات کم و وجود فعالیت‌ها فوق برنامه آموزشی، فرهنگی و تفریحی را می‌توان از جمله عوامل ایجادکننده روحیه و اتحاد در میان کارمندان این دانشگاه به حساب آورد. آزادی عمل موجود و همچنین ایجاد سامانه‌ها و دفترهای ویژه طرح و برنامه کمک کرده است تا کارمندان دانشگاه امام صادق(ع) بهتر بتوانند دانش خود را در عمل نیز بکارگرفته و همچنین مسئولیت‌های خود را در مقابل گروه‌های ذینفع بهتر درک نمایند.

سرانجام پیشنهاداتی که بتواند بر اساس مدلی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، مورد توجه مدیران دانشگاه‌ها واقع شود ارائه می‌گردد:

- تک تک مؤلفه‌های هوش سازمانی را در دانشگاه خود اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد کنند. این کار باعث ارتقای زیر سیستم هوش سازمانی می‌شود که در تبدیل شدن به یک دانشگاه هوشمند، مورد نیاز است.
- چون سازمانها در مقابل شرایط جدید مقاومت می‌کنند، باید موانعی که موجب مقاومت می‌شوند، رفع شوند. در این رابطه، رهبران تحول آفرین و متعهد شدن آنها به رساندن سازمان به سطح مطلوبی از هوش سازمانی، اهمیت دارد.
- ایجاد تغییر در دانش کارمندان دانشگاه نسبت به روندهای جدید کاری و ایجاد شرایطی جهت تحصیل تجربه‌های عملی برای کارمندان که این نکته به تغییر نگرش کارکنان و در نهایت تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی منجر خواهد گردید.
- تدوین ساختارها، مقررات، روشها و رویه‌های مناسب با هدف افزایش جایگاه متغیرهای مورد مطالعه.
- پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که باعث ارتقای مدیریت دانش و هوش سازمانی در سازمان می‌شود.

قابل ذکر است، یک مدل به تنهایی نمی‌تواند اقتضائات خاص یک دانشگاه را پوشش دهد. از این رو، به مدیران عالی دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود ضمن بررسی همه جانبه ادبیات هوش سازمانی و به کارگیری پتانسیل درونی دانشگاه، به ایجاد مدل‌های منحصر به فرد برای متغیرهای

هوش سازمانی در دانشگاه خود توجه نمایند. بدیهی است، ایجاد هر مدلی باید دارای پویایی لازم بوده و با تغییر خواسته‌های محیط کار، توان به روز شدن را داشته باشد.

- برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت جهت مدیران و کارشناسان و کارمندان و ایجاد آگاهی در این افراد نسبت به مؤلفه‌های هوش سازمانی برای کاربرد عملی و علمی این مؤلفه‌ها در دانشگاه جهت ایجاد دانشگاه‌هایی با درصد هوش سازمانی بالا.

## ۵- منابع و مآخذ

۱. ابزری، م؛ اعتباریان؛ ا؛ ستاری قهفرخی، م. (۱۳۸۵). «هوش سازمانی و جلوگیری از کندذهنی جمعی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۵، شماره ۲، صفحات ۷۱-۹۴.
۲. حیاتی، محمد علی (۱۳۸۵). قابل دسترس در : <http://www.hayati314.blogfa.com>
۳. عزیزی، علیرضا (۱۳۸۵)، «هوش سازمانی و رابطه آن با توسعه مدیریت دانش سازمان در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ‌نشده، دانشگاه پیام‌نور.
۴. Albrecht, Karl (۲۰۰۲), "Organizational Intelligence Profile, Preliminary Assessment Questionnaire", San Diego California.
۵. Albrecht, Karl (۲۰۰۳), "Organizational Intelligence Survey", Institute of Management.
۶. Autio, E., Sapienza, H.J. and Almeida, J. (۲۰۰۰), "Effects of age at entry, knowledge intensity and imitability on international growth", Academy of Management Journal, Vol. ۴۳ No. ۲, pp. ۹۰۹-۲۴.
۷. Boal, K.B., Whited, C.J. (۱۹۹۲). A critique and extension of the satisfied systems. Theory perspective in R.L. Philips & J.G. Hunt (Eds), Strategic Leadership: Multi organization-level perspectives (pp. ۲۳۷-۲۵۵). Westport, CT: Quorum.
۸. Brackett, M.A., Marer, J.D. (۲۰۰۳). Coregent, Discriminate and incremental validity of competing measures of organization intelligence personally and social psychology bulletin, ۲۹, ۱۱۴۷-۱۱۵۸.
۹. Brown, J.D. and Eisenhardt, K. (۱۹۹۷), "the art of continuous change: linking complexity theory and time pace-evolution in relentlessly shifting organizations", Administrative Science Quarterly, Vol. ۴۲, No. ۱, pp. ۱-۳۴, ۶.
۱۰. Demers, J. (۲۰۰۳), "Networked Knowledge", CMA Management, Vol. ۴۳, February.

۱۱. Desouza, K.C. and Awazu, Y. (۲۰۰۶), "Knowledge management at SME: five eculiarities", Journal of Knowledge Management, Vol. ۱۰ No. ۱, pp. ۳۲-۴۳.
۱۲. Glyne, M.A.(۱۹۹۶). Innovate genius: a frame work for relating indivisuals and organizational intelligence to to innovation academy of management. Journal of Applied psychology, ۸۶(۲), ۳۲۶-۳۳۶.
۱۳. Grover,v.a.(۲۰۰۱). General prespectiveson knowledge management. *Jurnal of management information systems* , ۱۴۶.
۱۴. halal.w.e. (۲۰۰۶). *Organization intelligence*. shikago: melcrum.
۱۵. Inkpen, A. T. (۲۰۰۵). Social capital and knowledge transfer. *Academy of managment review* , ۱۴۸.
۱۶. Inkpen, A.C. and Tsang, E.W. (۲۰۰۵), "Social capital, networks and knowledge transfer", Academy of Management Review, Vol. ۳۰ No. ۱, p. ۱۴۶-۶۵.
۱۷. Kafetsios, K.(۲۰۰۴). Attachment and Organizational Intelligence Abilities across the Life Course Personality and Individual Differences. Journal of applied psychology, ۸۶(۲), ۳۲۶-۳۳۶.
۱۸. Kalkan, V.(۲۰۰۵). Orgustel Oorenm Calismalawinds Yeru Acilimler: Orgustel zeka va bilgivretimi (iibf.ogu.edu.Tr/kongre/bildiriler/۱۰-۱.pdf)
۱۹. libowitz, E. (۲۰۰۰). *Organizational citizenship behaviour*. vian: lexington Book.
۲۰. Matsuda, T. (۱۹۹۲). *Organizational intelligence : its significance as a process and as a product*. tokyo, japan.
۲۱. Nonaka, I. (۱۹۹۴). A dynamic theory of organization knowlegege creation. *organization science* , ۱۴.
۲۲. Nonaka, I. and Takeuchi, H. (۱۹۹۵), *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press,Oxford.
۲۳. Nonaka, I. and Teece, D. (۲۰۰۱), *Managing Industrial Knowledge: Creation, Transfer and Utilization*, Sage Publications, London.
۲۴. *Organizational intelligence: A structuration view*. (۲۰۰۷).
۲۵. Prahalad, C.K. and Hamel, G. (۱۹۹۰), "the core competence of the corporation", Harvard Business Review, Vol. ۶۸ No. ۳, pp. ۷۹-۹۱.
۲۶. Randeree, E. (۲۰۰۶),"Knowledge management: securing the future", Journal of nowledge Management, Vol. ۱۰ No. ۴, pp. ۱۴۵-۵۶.
۲۷. Rice, C.L. (۱۹۹۹), A quantitative study of emotional intelligence and its impact on team performance. Unpublished master's thesis. Pepperdine university. Malibu, CA.
۲۸. Sa'enz, J., Aramburu, N., and Rivera, O., (۲۰۰۷), "Innovation focus and middle-updown management model: Empirical evidence", Management Research News, Vol. ۳۰ No. ۱۱,pp. ۷۸۵-۸۰۲.

۲۹. schusk, G. (۱۹۹۶). Intelligence technology , intelligence worker. *how organization learn.*
۳۰. Teece, D. (۲۰۰۵), "Technology and technology transfer: mansfieldian inspirations and subsequent developments", Journal of Technology Transfer, Vol. ۳۰ No. ۱-۲, pp. ۱۷-۲۳.
۳۱. Valkokari, K. and Helander, N. (۲۰۰۷), "Knowledge management in different types of strategic SME networks", Management Research News, Vol. ۳۰ No. ۸, pp. ۵۹۷-۶۰۸. ۲۵. Von Hippel, E.
۳۲. William, w.w.an R.J. Strenbers, (۱۹۹۸). Group intelligence, why some groups are better than other intelligence. Journal of Applied psychology, ۸۶, ۷۸۹-۷۹۶.

یادداشت‌ها

Archive of SID

۱. Smart people
۲. Smart teams
۳. Smart organization
۴. T. Matsuda
۵. libowitz
۶. Collective Stupidity
۷. Grover
۸. Inkpen
۹. Schusk

Archive of SID