

## سنجش هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

دکتر نجلا حریری<sup>1</sup>  
فاطمه طارمی<sup>2</sup>

تاریخ پذیرش: 1391/06/24

تاریخ دریافت: 1391/04/05

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش سنجش هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران است.

**روش پژوهش:** پژوهش به روش پیمایشی تحلیلی بین جامعه‌ای مشتمل بر 150 نفر انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بر اساس هفت مهارت کارل آلبرشت است. کارل آلبرشت برای هوش سازمانی مدلی را ارائه می‌نماید که دارای هفت بعد است: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد.

**یافته‌ها:** براساس یافته‌های پژوهش هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه با میانگین 3/2 از میانگین نظری 3 یعنی از حد متوسط بالاتر است. بالاترین میانگین بدست آمده مربوط به مؤلفه کاربرد دانش (3/76) و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه میل به تغییر (2/66) است.

**نتیجه‌گیری:** پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران هر چند که در بیشتر ابعاد هوش سازمانی نمره ای بالاتر از متوسط کسب کرده است، لازم است جهت ارتقاء هر چه بیشتر هوش سازمانی، تمامی ابعاد و مؤلفه‌های آن مورد بازبینی قرار گرفته، نسبت به تقویت هوش سازمانی اقدام شود.

**کلید واژه‌ها:** پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، کتابداران، هوش سازمانی، چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد.

### مقدمه و بیان مسئله

سازمان یک واحد اجتماعی است و هنگامی پدید می‌آید که افرادی با داشتن اهداف مشترک تمایل به همکاری جهت نیل به این اهداف داشته باشند. در سازمان‌ها و محیط‌های کسب و کار امروزی، درک میزان اهمیت توانمندی‌های مدیریتی و بهره‌گیری از ظرفیت‌های نیروی انسانی به عنوان منبع حیاتی جهت پیشرفت و کسب برتری رقابتی در حال افزایش است. روانشناسان هوش را به عنوان توانایی عملکرد مؤثر در زندگی تعریف کرده‌اند. انسان‌های با هوش به دلیل استدلال بهتر، یادگیری

<sup>1</sup> دانشیار علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و

تحقیقات تهران [nadjlahariri@gmail.com](mailto:nadjlahariri@gmail.com)

<sup>2</sup> کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران

شمال [Fa-taromy@hotmail.com](mailto:Fa-taromy@hotmail.com)

سریع تر، و توانایی حل بهتر مسائل سریع تر به اهداف خود می رسند (حاجی حسین نژاد و بالغی زاده، 1381). زمانی که افراد باهوش در یک سازمان استخدام و به کار مشغول می شوند، به تدریج و بعد از سال ها درگیری و ستیز در سازمان ها به بی علاقی دسته جمعی تمایل پیدا می کنند و ظرفیت های هوشی خود را به کار نگرفته، به افرادی ناکارآمد تبدیل می شوند (آلبرشت<sup>3</sup>، 2003 a).

از نظر کارل آلبرشت (2003a) هوش سازمانی برنامه ای جهت رشد و پیشرفت هوشمندانه تر یک سازمان است که شامل تغییر نگرش مدیریتی، تغییر در به کارگیری تکنولوژی، تغییرات رفتاری افراد و کارکنان است. مدیران با بهره گیری از ابعاد و مؤلفه های هوش سازمانی می توانند وضعیت سازمان خود را از لحاظ هوشمندی بسنجند و با تجزیه و تحلیل دقیق سازمان و پس از آن برنامه ریزی آگاهانه و جذب نیروی انسانی خلاق و تقویت زیر ساخت های تکنولوژی، سازمانی هوشمند خلق نمایند. کمبود توجه مدیران به اهداف سازمانی، مشکلات اقتصادی، ساختار سازمانی معیوب و مدیریت نامعقول موجب اختلال عملکرد سازمان می شود که نتیجه اش عدم استفاده بهینه از توان هوشی یک سازمان می شود.

هوش سازمانی اولین بار توسط ماتسودا<sup>4</sup> (1992) مطرح شد. از نظر وی هوش سازمانی دارای دو جزء است و ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی است. هلال<sup>5</sup> (1997) هوش سازمانی را توانایی یک سازمان در خلق و کاربست دانش تعریف می کند. از نظر وی مدیریت دانش یک ابزار مدیریتی قوی جهت دستیابی به اهداف سازمانی و هوش سازمانی است و پیاده سازی مدیریت دانش با در نظر گرفتن زیر ساخت های فنی و اجتماعی می تواند یک استراتژی موفق برای افزایش هوش سازمانی باشد. برخی صاحب نظران از جمله گلین<sup>6</sup> (1996) معتقدند که هوش سازمانی یک فرایند علمی است که بر موفقیت و شکست سازمان تأثیر می گذارد.

از نظر آلبرشت (2003a) هوش سازمانی شامل استعداد و ظرفیت یک سازمان برای رسیدن به اهداف است و رهبران به تنهایی قادر به انجام این امر نیستند، بلکه تمامی افراد در سازمان در این امر سهیم هستند. او برای هوش سازمانی هفت بُعد به شرح زیر قائل است: 1) **چشم انداز استراتژیک** که به سند چشم انداز معروف است و شامل برنامه ای مدون است که اهداف یک سازمان در طول مدت مشخص و مسیر رسیدن به اهداف را مشخص می کند؛ 2) **سرنوشت مشترک** که به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان و حس عمیق همکاری و همدلی بین کارکنان است؛ 3) **میل به تغییر** که عبارت از همسویی و هماهنگی سازمان با تغییرات محیط و فناوری است و در سازمان هایی که این همسویی وجود دارد هر نوع تغییر نشانه شانس و راهی برای کسب موفقیت های جدید است؛ 4) **اتحاد و توافق** به این معنی که در یک سازمان هوشمند مسئولیت ها و مشاغل به نحوی تعریف می شوند که موجب افزایش تعامل و همکاری بین کارکنان شود؛ 5) **روحیه** که نشان دهنده اشتیاق افراد در کار کردن فراتر از استانداردها و معیارهاست. در یک سازمان موفق مدیریت و

<sup>3</sup> -Albercht

<sup>4</sup> -Matsuda

<sup>5</sup> - Halal

<sup>6</sup> -Glynn

کارکنان با اشتیاق و علاقه کار می‌کنند و موفقیت خود را با موفقیت سازمان یکی می‌دانند؛ (6) **به کارگیری دانش** عبارت از تمرکز بر دارایی‌های دانش موجود در سازمان و بازآفرینی شکل نوین دانش است که این امر با مدیریت دانش که تمرکز آن بر خلق دانش از اطلاعات است، یکسان نیست؛ و (7) **فشار عملکرد** که تأکید آن بر انگیزش حس مشارکت کارکنان و احساس مؤثر بودن آن‌هاست که این امر نیز از طریق حل مشکلات کارکنان و افزایش انگیزش آن‌ها حاصل می‌شود.

پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران با دو مأموریت پژوهش و مدیریت اطلاعات به عنوان متولی و اداره‌کننده سامانه ملی اطلاعات علم و فناوری در آموزش عالی معرفی شده است که از مهمترین وظایفش مکتوب کردن فعالیت‌های علمی انجام شده در کشور و جلوگیری از پژوهش‌های تکراری است. این پژوهشگاه در طول چهل سال فعالیت در مسیر گردآوری و سازماندهی و اشاعه اطلاعات در حوزه‌های مختلف علوم تجربه و دانش در سطح کلان به دست آورده است. از این رو انتظار می‌رود با توجه به نقش مهمی که سازمان در زمینه پژوهش و اطلاع‌رسانی دارد برای اثر بخشی بهتر هوشمندانه‌تر عمل کند. چنان‌که هاتچینز<sup>7</sup> (1991) اشاره می‌کند سازمان‌های امروزی توان لازم برای همسویی با تغییرات ناشی از جهانی شدن را ندارند مگر اینکه به طور مستمر برای شناسایی توانایی‌ها وضعف‌ها و بهبود کیفیت فرایندها اقدام نمایند. آنچه پژوهش حاضر به دنبال بررسی آن است سنجش هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران و مشخص کردن وضعیت سازمان از نظر مؤلفه‌های هوش سازمانی است. یافته‌های پژوهش با شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان از نظر وجوه مختلف هوش سازمانی می‌تواند در بهبود برنامه ریزی‌های راهبردی سازمان در رابطه با به کارگیری بهینه هوش سازمانی سودمند باشد.

### پرسش‌های پژوهش

- 1- میانگین هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران برحسب هر یک از شاخص‌ها و مؤلفه‌های هوش سازمانی چقدر است؟
- 2- هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران در چه سطحی قرار دارد؟

### پیشینه پژوهش

امروزه سازمان‌ها یکی از ارکان مهم هر جامعه به حساب می‌آیند. تحولات بزرگ اجتماعی در طول تاریخ اصولاً بر فعالیت‌های سازمانی مبتنی بوده است. در این شرایط توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی روی یک جنبه متمرکز می‌شود و آن توانایی فکری سازمان است (سیمیک، 2005<sup>8</sup>). یکی از الزامات مهم برای موفقیت سازمان‌های امروزی ارتقای هوش سازمانی است.

آلبرشت (2002b) در کتاب قدرت ذهن در کار به معرفی و تعریف کامل هوش سازمانی می‌پردازد. او در این کتاب به تحلیل کامل ابعاد هوش سازمانی و آوردن نمونه‌های جامع در شرکت‌های بزرگ دنیا می‌پردازد

<sup>7</sup> -Hutchins

<sup>8</sup> -Simic

.آلبرشت از عواملی که آن ها را سندرم اختلال عملکرد سازمانی می نامد به عنوان موانع اجرای کامل هوش سازمانی یاد می کند. این عوامل شامل "هرج و مرج و بی قانونی در سازمان ها، اختلال کمبود توجه مدیران به برنامه ها سازمان، مشکلات اقتصادی، رهبری سالمندان و ساختار سازمانی معیوب است.

آلبرشت (2003a) پژوهشی را در شرکت های استرالیایی انجام داد. این پژوهش به منظور ارزیابی هوش سازمانی مدیران این شرکت ها انجام گردید. نتیجه ای که این تحقیق داشت بیانگر این موضوع بود که مدیران این شرکت ها از اکثر مؤلفه های هوش سازمانی نمره ای ضعیف کسب کردند وکلاً هوش سازمانی ضعیف ارزیابی گردید.

لفتر، پرچمرن و واسیلاچ<sup>9</sup> (2008) پژوهشی را به منظور ارزیابی هوش سازمانی شرکت های رومانیایی انجام داد. معیار اصلی این سنجش استفاده از هفت بُعد هوش سازمانی بود. نتایج پژوهش نشان داد هر چند که کمتر از 0/15 کارکنان با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده اند، ولی هوش سازمانی در حد متوسط ارزیابی گردید.

فقیهی (1387) پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزش و پرورش انجام داده است. در این تحقیق هوش سازمانی آلبرشت به عنوان چارچوب نظری در نظر گرفته شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که هوش سازمانی جامعه مورد نظر ضعیف است.

عرفانی خانقاهی (1388) پژوهشی را با عنوان ارزیابی هوش سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در دانشگاه آزاد اسلامی انجام داده. هدف اصلی ارزیابی هوش سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد منطقه 8 می باشد. یافته های پژوهش نشان داد که در خصوص وضعیت هوش سازمانی به غیر از مؤلفه های سرنوشت مشترک بقیه مؤلفه ها کمتر از حد متوسط بوده و به طور کلی هوش سازمانی در حد متوسط ارزیابی می گردد.

اسکندری (1389) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی انجام داده است. هدف اصلی تحقیق بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنان در دستگاه های دولتی شهر تبریز می باشد. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران رابطه معنی داری وجود دارد و هوش سازمانی و مؤلفه های آن در حد متوسط ارزیابی گردید.

<sup>9</sup> - Lefter, Prejmerean & Vasilache

## روش پژوهش

این تحقیق براساس هدف کاربردی است و به روش پیمایشی تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران به تعداد 150 نفر است که حداقل دارای مدرک تحصیلی دیپلم هستند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه آلبرشت (2003) است که هوش سازمانی و ابعاد هفتگانه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای 49 سؤال است که سؤالات 1-7 چشم انداز استراتژیک، 8-14 سرنوشت مشترک، 15-21 میل به تغییر، 22-28 روحیه، 29-35 اتحاد و توافق، 36-42 کاربرد دانش، و 43-49 فشار عملکرد را اندازه‌گیری می‌کنند. پرسشنامه براساس طیف لیکرت طراحی شده است. بر اساس شیوه امتیاز دهی طیف لیکرت هر سؤال 5 امتیاز دارد. کاملاً موافقم=1، موافقم=2، مخالفم=3 کاملاً مخالفم=4، و نظری ندارم=5. روایی صوری و محتوایی نسخه ترجمه شده پرسشنامه با بررسی تعدادی از صاحب‌نظران رشته‌های کتابداری و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ 0/91 تأیید شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS به تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها پرداخته شد و اطلاعات بدست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون t یک سویه استفاده گردید.

## یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: میانگین هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران برحسب هر یک از شاخص‌ها و مؤلفه‌های هوش سازمانی چقدر است؟

جدول 1. میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های کارکنان در مورد وجود برنامه استراتژیک

انحراف معیار	میانگین	چشم انداز استراتژیک
0/74	3/46	1- سازمان ما در راستای اهداف وزارت علوم راهبردهای خود را تدوین و با اقدام به تدوین آن نموده است.
0/72	3/23	2- در سازمان ما فرایند منظم و رسمی برای بررسی دقیق محیط خارجی وجود دارد. (بررسی روندها، فرصت‌ها و تهدیدها)
0/84	3/12	3- در سازمان ما مدیران عالی هر ساله استراتژی‌های سازمان را مورد بررسی و تجدید نظر قرار می‌دهند.
0/92	3/73	4- مدیران عالی تعهد سازمان در قبال جامعه را به عنوان مسئله‌ای راهبردی می‌دانند.
0/75	3/56	5- چشم انداز، بیانیه مأموریت و خط مشی‌های کلیدی برای هدایت سازمان وجود دارد.
0/80	3/35	6- مدیران در تصمیم‌گیری‌های کلیدی خود براساس چشم انداز و مأموریت‌های سازمان عمل می‌کنند.
0/97	3/63	7- در سازمان ما فرایند مشخصی برای رشد و ارتقای

		مدیران و متفکران راهبردی وجود دارد.
0/53	3/53	میانگین

جدول 1 نشان می دهد که از میان مجموع سؤالات مربوط به وجود برنامه استراتژیک در سازمان، سؤال چهارم: مدیران عالی تعهد سازمان در قبال جامعه را به عنوان مسئله ای راهبردی می دانند، دارای بالاترین میانگین 3/73 و سؤال سوم: در سازمان ما مدیران عالی هر ساله استراتژی های سازمان را مورد بررسی قرار می دهند با میانگین 3/12 دارای کم ترین میانگین می باشد و میانگین این بُعد 3/53 است.

Archive of SID

جدول 2. میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های کارکنان در مورد میزان اعتقاد به سرنوشت مشترک

انحراف معیار	میانگین	سرنوشت مشترک
0/96	2/19	1- در سازمان ما مدیران، کارکنان را در برنامه‌ها، مسایل مهم و نتایج عملیات سهیم می‌کنند.
0/98	3/33	2- کارکنان در همه سطوح، ایده اصلی کار و استراتژی کلی سازمان را درک می‌نمایند.
0/79	4/03	3- کارکنان در بخش‌های مختلف به طور کلی در انجام کارها به یکدیگر کمک می‌نمایند.
0/85	3/84	4- کارکنان احساس تعلق خود به سازمان و اینکه جزئی از سازمان هستند را بیان می‌کنند.
0/9	3/43	5- کارکنان قبل از ایجاد حس مخالفت و خصومت، احساس شراکتشان در امور را با مدیریت در میان می‌گذارند.
0/82	3/63	6- کارکنان برای موفقیت به چشم انداز سازمان اعتقاد دارند.
0/9	2/07	7- اکثر کارکنان ارتباط خود با سازمان را به طور بالقوه ای بادوام و مستمر می‌بینند.
0/44	3/29	میانگین

جدول 2 نشان می‌دهد که از میان مجموع سؤالات مربوط به میزان اعتقاد به سرنوشت مشترک در سازمان، سؤال ششم: کارکنان برای موفقیت به چشم انداز سازمان اعتقاد دارند با میانگین 3/63 دارای بالاترین میانگین است. سؤال هفتم: اکثر کارکنان ارتباط خود با سازمان را به طور بالقوه ای با دوام می‌بینند دارای کم‌ترین میانگین 2/07 می‌باشد و میانگین این بُعد 3/29 می‌باشد.

جدول 3. میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های کارکنان در خصوص میل به تغییر در سازمان

انحراف معیار	میانگین	میل به تغییر
1/1	2/94	1- محصولات و خدمات تولیدی در سازمان شما به طور مستمر در حال رشد و هماهنگ شدن با تغییرات محیطی است.
0/96	3/3	2- سازوکارهایی برای تشویق و حمایت از نوآوری و اختراع در زمینه‌های پژوهشی در سازمان وجود دارد (تیم‌های توسعه محصول جدید، برنامه‌های پیشنهادی کارکنان و ...).
0/9	3/1	3- کارکنان، در جهت یافتن راه‌های بهتر انجام کارهایشان تشویق می‌شوند.
0/97	2/3	4- به کارکنان در سطوح مختلف اجازه داده می‌شود تا روش‌های پذیرفته شده فعلی برای انجام کار را زیر سؤال ببرند.
0/92	2/2	5- در سازمان شما قوانین خشک اداری به حداقل ممکن رسیده است.
0/97	2/2	6- مدیران سازمان مایلند اشتباهات خود را بپذیرند و فعالیت‌های نادرستی که به اتمام نرسیده است را رها کنند.

0/94	2/9	7- مدیریت ، فضای لازم برای پذیرش تغییر و ایده های جدید را به وجود آورده است.
0/97	2/66	میانگین

جدول 3 حاکی از این است که از میان مجموع سؤالات مربوط به میل به تغییر در سازمان، سؤال دوم : سازوکارهایی برای تشویق و حمایت از نوآوری و اختراع در زمینه های پژوهشی در سازمان وجود دارد(تیم های توسعه محصول جدید، برنامه های پیشنهادی کارکنان) با میانگین 3/3 دارای بالاترین میانگین می باشد و سؤالات پنجم و ششم: در سازمان شما قوانین خشک اداری به حداقل ممکن رسیده است و مدیران سازمان مایلند اشتباهات خود را بپذیرند و فعالیت های نادرستی که به اتمام نرسیده است را رها کنند دارای کم ترین میانگین 2/2 هستند. میانگین این بُعد 2/66 است.

Archive of SID



جدول 4. میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های کارکنان در خصوص روحیه کارکنان در سازمان

انحراف معیار	میانگین	روحیه
0/84	2/6	1- کارکنان در مجموع کیفیت زندگی کاری در سازمان را در حد بالایی تلقی می‌نمایند.
1/1	3	2- کارکنان معتقدند که مدیریت، بهترین تأثیر را در روحیه‌شان دارد.
1/1	3	3- کارکنان از کارکردن در این سازمان احساس بالندگی و افتخار می‌کنند.
1/02	3/8	4- کارکنان به منظور دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف سازمان، مایلند تلاشی فوق‌العاده از خود نشان دهند.
0/91	2/6	5- کارکنان نسبت به فرصت‌های شغلی خود در سازمان خوش‌بین هستند.
0/92	2/8	6- مدیران، وظایف شغلی خود را باعلاقه و خوشبینی دنبال می‌کنند.
1/1	2/6	7- مدیران به عنوان الگویی از تعهد، انرژی و علاقه‌مندی برای کارکنان تلقی می‌شوند.
0/95	3/06	میانگین

چنان‌که در جدول 4 مشاهده می‌شود از میان مجموع سؤالات مربوط به روحیه کارکنان در سازمان، و سؤال چهارم کارکنان به منظور دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف سازمان، مایلند تلاشی فوق‌العاده از خود نشان دهند با میانگین (3/8) دارای بیشترین میانگین هستند. میانگین این بُعد 3/06 است.

جدول 5. میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های کارکنان در خصوص اتحاد و توافق در سازمان

انحراف معیار	میانگین	اتحاد و توافق
1/05	3/6	1- ساختار کلی سازمان در مجموع مناسب مأموریت (رسالت) سازمان است.
0/89	3/5	2- سیاست‌ها، رویه‌ها و مقررات روشنی در ارتباط با اولویت‌های کلیدی فعالیت سازمان وجود دارد.
0/86	3/2	3- فرآیندهای انجام کار، عملکرد و بهره‌وری کارکنان را به جای ایجاد موانع تسهیل نموده است.
0/9	3/9	4- سیستم‌ها و ابزارهای اطلاعاتی، کارکنان را در انجام مؤثر کارهایشان توانمند نموده است.
80	3/8	5- سیستم‌های اطلاعاتی به گونه‌ای طراحی شده است که به کارکنان کمک کند تا بهتر به نیازهای جامعه پاسخ دهند.
0/9	2/6	6- اختیار و مسئولیت تا حد امکان تا پایین‌ترین سطح سازمان تفویض شده است.
0/97	3/37	7- مأموریت‌های هر یک از بخش‌ها و واحدها به گونه‌ای است که موجب همکاری و هماهنگی بین واحدها شود.
1/05	3/60	میانگین

بر اساس یافته های مندرج در جدول 5 مشاهده می شود که از میان مجموع سؤالات مربوط به روحیه اتحاد و توافق در سازمان، سؤال چهارم سیستم ها و ابزارهای اطلاعاتی کارکنان را در انجام مؤثر کارهایشان توانمند نموده است، دارای بیشترین میانگین (3/9) و سؤال ششم اختیارات تا پایین ترین سطح سازمان تفویض شده دارای کمترین میانگین (2/6) هستند و میانگین این بُعد 3/60 است.

Archive of SID

جدول 6. میانگین و انحراف معیار پاسخ های کارکنان در استقرار و کاربرد دانش در سازمان

انحراف معیار	میانگین	استقرار و کاربرد دانش
0/8	3/4	1- فرآیند های فرهنگی مشخصی وجود دارد که به واسطه آن، همه کارکنان امکان دسترسی به اطلاعات مورد نظر خود را داشته باشند.
1/08	3/1	2- مدیران علاقه و قدردانی خود را نسبت به دانش و تحصیلات کارکنان به عنوان منابع کلیدی و مهارت های کاری نشان می دهند.
0/8	3/08	3- مرزهای سازمانی در برابر ایده ها و اطلاعات نفوذ پذیرند، به طوری که افراد مجاز باشند آنچه را می آموزند بادیگران در میان گذارند نه آنکه اطلاعات را پنهان نمایند.
0/8	3/09	4- سیستم های اطلاعاتی، اطلاعات مفید و دقیقی را در ارتباط با فرایندهای کاری در اختیار کارکنان قرار می دهند.
0/7	3/09	5- مدیران عالی و سایر مدیران و کارکنان ستادی به طور مستمر از جدیدترین نظریه ها و پژوهش ها در زمینه کارشان آگاهی دارند.
0/8	3/09	6- در سازمان برنامه هایی به منظور حمایت مداوم از یادگیری و بهبود دوره خدمت (بهبود مسیر ترقی کارکنان) برای همه کارکنان وجود دارد.
0/8	3/8	7- مدیران از مهارت ها، صلاحیت ها و دانش موجود کارکنان واحدهای خود اطلاع دارند.
0/57	3/76	میانگین

یافته های جدول 6 نشان می دهد که از میان مجموع سؤالات مربوط به استقرار و کاربرد دانش در سازمان، سؤال هفتم: مدیران از مهارت ها، صلاحیت ها و دانش موجود کارکنان واحدهای خود اطلاع دارند، دارای بیشترین میانگین (3/8) است و سؤال دوم مدیران علاقه و قدردانی خود را نسبت به دانش و تحصیلات کارکنان به عنوان منابع کلیدی و مهارت های کاری نشان می دهند، دارای کمترین میانگین (3/1) می باشد و میانگین این بُعد (3/76) است.

جدول 7. میانگین و انحراف معیار پاسخ های کارکنان در خصوص وضعیت فشار عملکرد در سازمان

انحراف معیار	میانگین	فشار عملکرد
0/8	3/5	1- کارکنان در همه سطوح درک واضحی از اینکه نقش ها و مسئولیت های آنها چیست و چه انتظاری از همکاری آنها می رود، دارند.
0/9	3/2	2- مدیران و سرپرستان در زمینه اهداف، مقاصد و انتظارات به نحوی واضح و مستمر با یکدیگر مرتبط می باشند.
0/9	2/6	3- سرپرستان برای حل مشکلات کاری کارکنان سریعاً اقدام می نمایند
0/9	2/2	4- مدیران کم کار و ناموفق اصلاح یا عزل می شوند.

1/2	3/1	5- کارکنان بازخورد عملکردشان را دریافت می نمایند.
0/9	3/6	6- کارکنان احساس می نمایند که کارشان در موفقیت سازمان مؤثر است.
0/9	2/3	7- کارکنان معتقدند که جبران خدمت (پرداخت حقوق و...) و موفقیت های شغلیشان به نحوی عادلانه و براساس عملکرد کارشان تعیین می شوند.
0/44	2/95	<b>میانگین</b>

یافته های جدول 4-18 نشان می دهد که از میان مجموع سؤالات مربوط به فشار عملکرد در سازمان، سؤال ششم: کارکنان احساس می نمایند که کارشان در موفقیت سازمان مؤثر است با میانگین 3/6 دارای بیشترین میانگین و سؤال چهارم: مدیران کم کار و ناموفق اصلاح یا عزل می شوند با میانگین 2/2 دارای کمترین میانگین در این بُعد هستند. میانگین این بُعد 2/95 است.

سؤال دوم پژوهش: هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران در چه سطحی قرار دارد؟ جهت پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش و تعیین سطح هوش سازمانی و مؤلفه های آن در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران میانگین به دست آمده در پژوهش با میانگین نظری (3) با استفاده از آزمون t مقایسه گردید که نتایج در جدول 8 نشان داده شده است.

جدول 8. نتایج آزمون t درخصوص سطح هوش سازمانی و ابعاد آن در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

مؤلفه ها	میانگین نظری	میانگین بدست آمده	تعداد	درجه آزادی	سطح معناداری
چشم انداز استراتژیک	3	3/53	8/038	123	0/000
سرنوشت مشترک	3	3/29	4/994	123	0/000
میل به تغییر	3	2/66	-4/805	123	0/000.
روحیه	3	3/06	0/905	123	0/367
اتحاد و توافق	3	3/60	4/478	123	0/000.
استقرار و کاربرد دانش	3	3/76	13/275	122	0/00 .
فشار عملکرد	3	2/95	-0/696	122	0/488
هوش سازمانی	3	3/2	3/21	122	0/002

جدول 8 نشان می دهد میانگین بدست آمده تمامی ابعاد به جز دو بُعد روحیه و فشار عملکرد از میانگین نظری بالاتر است. میانگین بدست آمده در خصوص هوش سازمانی با توجه به ابعاد آن 3/2 است و بین میانگین نظری و میانگین هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه در سطح 0/002 تفاوت معنادار وجود دارد. همان گونه که ملاحظه می شود میانگین بدست آمده هوش سازمانی جامعه مورد نظر از میانگین نظری بالاتر است، پس می توان نتیجه گرفت میزان هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران بیشتر از حد متوسط است.

## بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که هوش سازمانی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران با میانگین 3/2 در مقایسه با میانگین نظری 3 از حد متوسط بالاتر است. این یافته‌ها با تحقیقات لفتز، پرچمرن و واسیلاج (2008)، عرفانی خانقاهی (1388) و اسکندری (1389) مطابقت دارد. هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دانشگاه آزاد منطقه 8 و سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی هم در حد متوسط و بالاتر از میانگین نظری ارزیابی شده است. در خصوص ابعاد هوش سازمانی نتایج به شرح زیر است:

- 1- وجود برنامه استراتژیک: میانگین بدست از این بُعد 3/53 است که در مقایسه با میانگین نظری 3 می‌توان نتیجه گرفت که از حد متوسط بالاتر است. تمامی مؤلفه‌های برنامه استراتژیک نیز میانگین بالاتر از حد متوسط داشته‌اند. نتایج این تحقیق با نتایج فقیهی (1387) در آموزش و پرورش مطابقت دارد. در آن تحقیق نیز این بُعد نمره ای بالاتر از میانگین نظری کسب کرده است.
- 2- اعتقاد به سرنوشت مشترک: میانگین بدست آمده از این بُعد (3/29) در مقایسه با میانگین نظری (3) در حد متوسط ارزیابی می‌شود. سازمان در مؤلفه همکاری بین کارکنان بیشترین میانگین (4/03) را در این بُعد کسب کرده و در مؤلفه‌های سهم کردن کارکنان در برنامه ریزی‌ها توسط مدیران با میانگین 2/19 و مؤلفه ارتباط دائم و مستمر کارکنان با سازمان با میانگین 2/07 امتیاز کمتری به دست آورده است. نتایج این تحقیق با تحقیق عرفانی خانقاهی (1388) مطابقت دارد. دانشگاه آزاد اسلامی منطقه 8 هم در این بُعد نمره ای بالاتر از میانگین نظری کسب کرده است. یافته‌ها با نتایج فقیهی (1387) مغایرت دارد. آموزش و پرورش در این بُعد میانگین 2/99 را کسب کرده که از میانگین نظری پایین‌تر است.
- 3- وجود میل به تغییر: میانگین بدست آمده از این بُعد 2/66 است که در مقایسه با میانگین نظری 3 می‌توان نتیجه گرفت که از حد متوسط پایین‌تر است و سازمان در این بُعد عملکرد پایین‌تر از متوسط داشته است. در بیشتر مؤلفه‌های این بُعد میانگین بدست آمده از میانگین نظری پایین‌تر است و تنها در مؤلفه‌های تشویق کارکنان برای انجام بهتر کارها میانگین 3/1 و مؤلفه وجود سازوکارهایی برای تشویق در سازمان میانگین بدست آمده 3/3 است. نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش فقیهی (1388) در آموزش و پرورش مطابقت دارد. در آن پژوهش نیز این بُعد نمره ای پایین‌تر از میانگین نظری کسب کرده بود.
- 4- روحیه: میانگین بدست آمده از این بُعد 3/06 است. می‌توان نتیجه گرفت که میانگین این بُعد در مقایسه با میانگین نظری 3 از حد متوسط بالاتر است، ولی در مؤلفه‌های مربوط به این بُعد تنها در مؤلفه تلاش و میل کارکنان برای موفقیت سازمان میانگین بدست آمده 3/8 است که از حد متوسط بالاتر می‌باشد و در بقیه مؤلفه‌ها نمره میانگین بدست آمده در حد متوسط یا پایین‌تر است. نتایج این تحقیق نزدیک به تحقیقی است که اسکندری (1389) در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی انجام داده که در آن تحقیق نیز میانگین این بُعد از میانگین نظری بالاتر بوده است.

5- وجود اتحاد و توافق: میانگین بدست آمده از این بُعد (3/60) در مقایسه با میانگین نظری 3 از حد متوسط بالاتر است. مؤلفه وجود همکاری و هماهنگی در واحدها بیشترین میانگین (3/37) را کسب کرده است. پایین ترین میانگین مربوط به مؤلفه تفویض اختیارات و مسئولیت ها به رده های پایین تر با میانگین 2/6 می باشد. این یافته ها با تحقیق اسکندری (1389) مطابقت دارد.

6- به کارگیری دانش: میانگین بدست آمده از این بُعد 3/76 است که در مقایسه با میانگین نظری 3 می توان نتیجه گرفت که عملکرد سازمان در این بُعد از حد متوسط بالاتر است. در تمامی مؤلفه های این بُعد نمره میانگین بدست آمده از حد متوسط بالاتر بوده، بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه اطلاع مدیران از دانش و صلاحیت کارکنان با میانگین 3/8 است. در پژوهش اسکندری (1389) در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی نیز یافته های مشابهی حاصل گردید.

7- فشار عملکرد: میانگین بدست آمده از این بُعد 2/95 است که در مقایسه با میانگین نظری 3 به نظر می رسد که عملکرد سازمان در این بُعد ضعیف است. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران در این بُعد، در مؤلفه های اقدام سریع سرپرستان برای حل مشکلات کارکنان با میانگین 2/6 و مؤلفه عزل سریع مدیران کم کار با میانگین 2/2 و مؤلفه پاداش و مزایایی عادلانه براساس عملکرد کارکنان با میانگین 2/3 کمترین نمره ها را کسب کرده و در بقیه مؤلفه ها میانگین بدست آمده از حد متوسط بالاتر است. در پژوهش فقیهی (1387) در آموزش و پرورش نیز این بُعد نمره ای پایین تر از میانگین نظری کسب کرده است.

نتایج بدست آمده از این تحقیق برخی کاربردهای عملی را برای پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران مطرح می کند. برای ایجاد تغییر و تحول و به وجود آوردن مجموعه ای هوشمند نخست باید این نیاز به تغییر توسط مدیران تشخیص داده شود و سپس بر اساس برنامه ای منسجم دقیق و متناسب با ساختار و امکانات سازمان نسبت به عملیاتی ساختن برنامه های تغییرات اقدام شود. بدون شک یکی از راهکارهای مفید برای ایجاد یک تغییر موفق تقویت مؤلفه های هوش سازمانی است. هر چند که پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران در اکثر ابعاد هوش سازمانی نمره ای بالاتر از متوسط کسب کرده است، با این حال لازم است ابعاد و مؤلفه ها جهت ارتقاء هوش سازمانی بازبینی و تقویت شده، تصمیمات کلیدی براساس چشم انداز و راهبردها و ماموریت های سازمان گرفته شود. بُعد کاربرد دانش بالاترین میانگین را بدست آورده که با توجه به زمینه های فعالیت پژوهشگاه، کسب امتیاز بالا در زمینه کاربرد دانش امر مورد انتظاری است. براساس یافته های پژوهش پیشنهادی زیر ارائه می شود:

- بازنگری و تقویت مؤلفه های مربوط به بینش راهبردی؛
- فراهم نمودن زمینه لازم برای ایجاد جوی باز جهت پذیرش تغییر، و حمایت از ایده های جدید و نوآوری های کارکنان؛
- ترویج فرهنگ مشارکت بخصوص در ارتباط با تسهیم دانش بین کارکنان؛
- اجرایی کردن مدیریت دانش به خصوص از طریق افزایش حافظه سازمانی؛

- تقویت روحیه کارکنان به نحو مقتضی؛
- توجه و اقدام برای حل مشکلات کارکنان و ارائه بازخورد عملکرد کارکنان؛
- ایجاد فرصت‌های عادلانه در دریافت پاداش و ارتقاء شغلی کارکنان.

## منابع

- اسکندری، کریم (1389). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب
- عرفانی خانقاهی، معصومه (1388). ارزیابی هوش سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن در دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه مدلی جهت تبیین آن. پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- فقیهی، علیرضا (1387). بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش (سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزش) و ارائه چارچوب مفهومی مناسب. پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران.
- هال، ریچارد اچ. (1386). سازمان: ساختار، فرایند و رهاوردها. ترجمه علی پارسائیان، سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- حاجی‌حسین‌نژاد، غلامرضا؛ بالغی‌زاده، سوسن (1381). نظریه‌های هوش چندگانه گاردنر و کاربرد آن در آموزش. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم.
- Albrecht, K. (2003a). Organizational intelligence survey. Australian Institute of Management .Retrieved 2011, from <http://www.KarlAlbrecht.com>
- Albrecht, K. (2003b). The power of mind at work: Organizational intelligence in action. Broadway, New York: American Management Association.
- Glyn, M.A. (1996). Innovate genius: a framework for relating individuals and organization intelligence to innovation Academy of management. *Journal of Applied Psychology*, 22-25
- Halal, William E. (1997). Measuring organizational intelligence .Retrieved ,2011 from [www.startegy-bussiness.com](http://www.startegy-bussiness.com).
- Hutinichis, E. (1991). the social organize "action of distributed cognition"-American Psychological Association, Washington, DC, pp.283-07
- Lefter, V., Prejmerean, M. & Vasilache, S. (2008). *The Dimension of organizational intelligence Romanian companies-A human capital perspective*. Academy of Economic Studies
- Matsuda. T. (1992). Organizational intelligence Significance as a process an as a product. Processing of International Conference of Economics/Management and Information Technology. Tokyo. Japan
- Simic, Ivana. (2005). Organizational Learning as A component of organizational intelligence-Article provide by department of management and Informatics: University of National and World Economy in Its Journal Information and Marketing Aspects of the Economically Development of the Balkan