



تعیین سطح هوش سازمانی دانشجویان رشته مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

اسماعیل کاوسی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

هادی رزقی شیرسوار

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار (مسئول مکاتبات)

چکیده

این پژوهش از حیث هدف یک پژوهش کاربردی است و از جهت روش اجرا توصیفی (همبستگی) است. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش روش میدانی و روش کتابخانه‌ای است. ابزار گردآوری اطلاعات نیز در این پژوهش شامل فیش، پرسشنامه و در صورت لزوم کارت مصاحبه می‌باشد. پس از تعیین محیط پژوهش، با توجه به تعداد دانشجویان (مجموعاً ۱۳۹ نفر) از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته ۲۸ گویه‌ای می‌باشد. هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین سطح هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری واحد علوم و تحقیقات می‌باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد سطح مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش، فشار عملکرد و روحیه از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است و متاسفانه سطح مؤلفه اتحاد و توافق و میل به تغییر از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد ضعیفی است.

واژگان کلیدی

هوش سازمانی دانشجویان، واحد علوم و تحقیقات

مقدمه

برخی دانشمندان هوش سازمانی را از دیدگاه معرفت شناختی بررسی نموده اند: دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی - اجتماعی سه مقوله‌ای می‌باشند که هوش سازمانی را مطرح کرده و هدف کلی این است که چگونه آمیزش مکاتب مختلف اندیشه می‌تواند درک جامعی از هوش سازمانی در مدیریت و ادبیات توسعه سازمانی ارائه دهد. هوش سازمانی فرآیندی اجتماعی است که تئوریهای سازنده آن بر مبنای نظریه‌های هوش فردی محض بوده که تاکنون نادیده انگاشته شده است. کاربرد هوش فردی به نوبه خود نتوانسته است، ماهیت اجتماعی هوش سازمانی را مشخص کند. (Mikulak 2001)

هوش عبارتست از توانایی یادگیری و بکار بردن آنچه یاد گرفته شده، در سازگاری با اوضاع و احوال تازه و حل مسایل و مشکلات تازه. واژه هوش، کیفیت پدیده خاصی را بیان می‌کند که دارای حالت انتزاعی بوده قابل رؤیت و ملاحظه نیست. به عبارت دیگر کلمه است که برای نمایاندن یک متغیر غیر حسی بکار رفته و تنها از طریق خواص آن قابل تفسیر است. مجموعه استعدادهایی است که با آنها شناخت پیدا می‌کنیم، شناخت‌ها را به یاد می‌سپاریم و عناصر تشکیل دهنده فرهنگ را به کار می‌بریم تا مسایل زندگی روزانه را حل کنیم و با محیط ثابت و محیط در حال تغییر سازگار شویم (ابزری ۱۳۸۶)

تعریف هوش سازمانی

هوش سازمانی و هوش ماشینی یا مصنوعی نشان دهنده فرآیند معینی در درون یک سازمان می‌باشند که با سه ویژگی مشخص می‌شوند: ویژگی تعامل - ویژگی اجماع - ویژگی همکاری یا تشریک مساعی. هوش سازمانی یعنی «داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان موثر است داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان (جامعه و مخاطبین، ارباب رجوع و رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرآیندهای سازمانی که تاثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد هوش‌بازمانی است. هوش سازمانی شما را برای تصمیم‌گیری در همه عوامل موثر بر سازمان و شرکت‌ها توانمند می‌سازد. ماتسودا هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. مدل هوش سازمانی که ماتسودا معرفی می‌کند باعث یکپارچگی پردازش دانش انسان و دانش بر پایه ماشین در توانایی حل مسئله می‌شود. (volles 2005)



از نظر هلال (۱۹۹۷) هوش سازمانی ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده‌ی آن برای وفق دادن با محیط یا بازار از لحاظ استراتژیکی است. هوش سازمانی شبیه به آی. کیو است، اما در یک سطح سازمانی شکل گرفته است.

از نظر آلبرشت وقتی افراد با هوش در یک سازمان استخدام میشوند تمایل به بی‌علاقگی دسته جمعی یا حماقت گروهی^۱ پیدا می‌کنند. عموماً سازمانها بیش از آنکه توسط رقبایشان مورد آسیب قرار گیرند خودشان بخود آسیب می‌زنند. عدم تبحر اجرایی، جنگهای اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، اختلال سازماندهی، قوانین و رویه‌های بی‌معنی، همه توطئه‌هایی برای جلوگیری یک تجارت و بکارگیری همه نیروی مغزی است که برای آن پول میپردازد.

از نظر آلبرشت، هوش سازمانی دارای هفت بعد می‌باشد که عبارتند از:

- (۱) چشم انداز استراتژیک؛
- (۲) سرنوشت مشترک؛
- (۳) میل به تغییر؛
- (۴) اتحاد و توافق؛
- (۵) روحیه؛
- (۶) کاربرد دانش؛
- (۷) فشار عملکرد. (Albrecht 2003)

پیش‌نیازهای ضروری جهت بهبود سطح هوش سازمانی

در جهت بهبود و افزایش سطح هوش سازمانی در سازمانها، ضروری است مولفه‌های بنیادین زیر مورد توجه و مذاقه قرار گیرد. به عبارت دیگر نمی‌توان سطح هوش سازمانی را افزایش داد در صورتیکه یک یا چند مولفه مورد بحث در سازمان با مشکل یا ابهامی روبرو باشند.

(۱) تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهد و ابزار هماهنگی خود با آنها را فراهم می‌سازد و خود را به محل یادگیری تبدیل می‌نماید و یادگیری را جهت می‌دهد، زیرا در محیط متلاطم و پیچیده با تغییرات پرشتاب و متغیرهای نوظهور، تنها سازمانهایی می‌توانند به

موفقیت برسند که با تصمیم شایسته فعالیت‌های خود را رهبری نمایند و تصمیم مقتضی بدون وجود دانش میسر نمی باشد؛ بنابراین، دانش مزیت رقابتی آینده داری می باشد.

امروزه دیگر بر کسی پوشیده نیست که راز و رمز بقای سازمانها و گروهها، توانایی آنها در کسب دانش و اطلاعات مورد نیاز می باشد و سازمانهای زیادی یافت می شوند که علیرغم اینکه از تواناییهای بالقوه ارزشمند برخوردار می باشند اما در رویارویی با تغییرات محیطی دچار آشفتگی می شوند و نظم موجود بین عوامل مختلف آنها بهم می خورد و سیستم، کارآمدی خود را از دست می دهد، زیرا در کسب دانش و آگاهی لازم برای مواجهه با این شرایط شکست خورده اند و ساز و کار لازم جهت دریافت دانش را نداشته اند. (Choo 2005)

۲) ضرورت بکارگیری مدیریت دانش در سازمان

مدیریت دانش به فرایندهایی مدیریتی مربوط به دانش اشاره دارد و می تواند به عنوان؛ فرایند سازمانی خلق، کسب، سازماندهی و ایجاد ارتباط بین دانش ضمنی و آشکار تلقی شود بطوریکه دیگران برای اثربخشی و بهره‌وری بیشتر بتوانند از آن استفاده کنند. باید گفت که تعداد زیادی از دانشمندان بحث مدیریت دانش را در ادوار گوناگون مطرح یا بسط داده‌اند. اما اجماع یکپارچه‌ای در مورد تاریخ شروع پیدایش آن وجود ندارد هر چند که اجماع دقیقی در مورد توسعه آن در دو دهه اخیر وجود دارد. در این میان آنچه که مبرهن است اینکه دانش و مدیریت دانش از زمانهای بسیار دور در جوامع بشری وجود داشته است. (Garvin 2004)

کارل اریک سیوبی، حسابدار سوئدی، در دهه ۹۰ میلادی زمانی که مشغول ارزیابی ترازنامه مالی چند شرکت بزرگ سوئدی بود، متوجه نکته جالبی شد. بسیاری از این شرکتها پس از انجام عملیات طولانی حسابداری، ارزشی در حدود چند کرون سوئد را نشان می دادند. حال آنکه قیمت واقعی این شرکتها که سهامداران حاضر به فروش آن بودند، بسیار بیشتر از قیمت‌هایی بود که سرمایه حسابداری نشان می داد.

سیوبی پس از بررسی‌های مختلف متوجه گردید که بخش اعظم از این اختلاف به «سرمایه‌های دانشی» درون سازمان بر می گردد و برخاسته از توان دانشی این سازمانها در حل مسایل تخصصی شان است. اما نکته جالب وارد نشدن این داراییها در ترازنامه‌های حسابداری بود، چرا که اساساً چیزی تحت عنوان «سرمایه‌های ناملموس»^۴ وجود نداشت.

فعالیت سیوبی و پس از آن بک من^۳، نوناکا^۴، ویگ^۵ و دیگران باعث گردید، توجه شرکتها و سازمانها و عالمان علوم صنعتی به سرمایه‌ای بس عظیم، یعنی سرمایه‌ای که با



وجود تولید اکثریت ارزش افزوده کالا، کمتر مورد مدیریت و ساماندهی و برنامه ریزی قرار می‌گرفت، جلب شود. (Dillon 2006)

۳) تقویت سرمایه اجتماعی سازمان

سرمایه اجتماعی از دید دانشمندان علوم اجتماعی فرایندی است که در شبکه متغیری از روابط اجتماعی واقع شده است، و این روابط اجتماعی می‌تواند بر انجام فعالیت و وظایف کارکنان در سازمانها تاثیر داشته باشد. منظور از شبکه، مجموعه‌ای از تمامی افرادی است که از طریق روابط خاصی با یکدیگر در ارتباط هستند. از آنجایی که بیشتر تحقیقات صورت گرفته در مورد عملکرد کارکنان بیشتر در ارتباط با عوامل فردی و عوامل سازمانی بوده است و بدلیل عدم توجه به شبکه روابط اجتماعی (سرمایه اجتماعی) یعنی عوامل غیر اقتصادی، مورد انتقاد قرار گرفته است.

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. این مفهوم به پیوندها، ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد، که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. این سرمایه امروزه نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمانها و جوامع ایفا می‌کند، و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسانها، سازمانها و انسانها و سازمانها با سازمانها می‌باشد. (Mikulak 2001)

۴) توجه به جایگاه سرمایه فکری در سازمان

از دیدگاه استراتژیک، سرمایه فکری بر ایجاد و استفاده دانش در جهت افزایش ارزش شرکت به کار گرفته می‌شود. برعکس، بخش اندازه‌گیری بر نحوه ایجاد مکانیسم‌های جدید گزارش‌گیری که گزینه‌های غیرمالی و کیفی از اندازه‌گیری سرمایه فکری را فراهم می‌آورند، تمرکز و توجه دارد.

پیرامون مفهوم سرمایه فکری، تعریف‌های مختلفی ارائه شده است که در ذیل به تعدادی از آنها اشاره می‌شود:

بونتیس سرمایه فکری را چنین تعریف می‌کند: سرمایه فکری یک چیز فراگیر و گریزان است. اما زمانی که کشف شود و مورد استفاده قرار گیرد سازمان را قادر می‌سازد تا با یک منبع جدید در محیط رقابت می‌کند. (Malhotra 2000)

کانا و آلبر، از سرمایه فکری به عنوان منابع فکری یاد می‌کنند که در سازمان و میان کارکنان ایجاد و یکپارچه شده تا دارایی‌هایی با ارزش بیشتر به وجود آیند. سرمایه فکری به

مواد فکری همچون دانش، اطلاعات، مالکیت معنوی و تجربه اشاره دارد که می‌توان برای ثروت آفرینی استفاده کرد. اندازه‌گیری دارایی‌های نامحسوس غالباً دشوار است و مستلزم شمار زیادی از متغیرهای سازمانی و فردی می‌باشد. همچنین او معتقد است که سرمایه انسانی بر ارزش تجمعی سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش، شایستگی و آینده کارکنان دلالت می‌کند. و این اصطلاح بر ارزشی که فرد می‌تواند بیافریند تمرکز دارد و از این رو سرمایه انسانی شامل ارزش فردی در یک عرصه اقتصادی می‌باشد. (kerfoot 2003)

(۵) سرمایه فرهنگی در راستای تقویت سازمان

سرمایه فرهنگی را می‌توانیم به عنوان یک دارایی تعریف کنیم که مجسم کننده، ذخیره‌کننده یا تأمین‌کننده ارزش فرهنگی علاوه بر هرگونه ارزش اقتصادی است که می‌تواند داشته باشد. موجودی سرمایه‌ی فرهنگی، به کمیت چنین سرمایه در یک زمان مفروض اشاره دارد و برحسب واحد شمارش مناسبی از قبیل کمیت‌های مادی یا یک ارزش‌گذاری تجمعی اندازه‌گیری می‌شود. این موجودی سرمایه‌ها به مرور زمان منجر به ایجاد جریانی از خدمات می‌شود که ممکن است برای تولید کالاها و خدمات بیشتری مصرف یا استفاده شود.

بنظر بوردیو سرمایه فرهنگی برآیند ترکیبی از سرمایه اقتصادی و به کارگیری عادت‌واره‌ها است، همانگونه که ظرفیت شناختی از نظر اجتماعی ساخته می‌شود. سرمایه اقتصادی از تسهیل خرید خدمات یا کالاهای مادی به تجمیع سرمایه مادی کمک می‌کند. ریتزر در توضیح نظریه‌ی سرمایه فرهنگی بوردیو می‌نویسد: «این سرمایه بیشتر از خاستگاه طبقه اجتماعی مردم و تجارب آموزشی‌شان سرچشمه می‌گیرد، در این بازار انسانها سرمایه‌شان را جمع می‌کنند و آن را یا برای بهبود جایگاه اجتماعی‌شان هزینه می‌کنند و یا جایگاهشان را از دست می‌دهند و باعث می‌شود که جایگاهشان در چهارچوب اقتصاد فرهنگی وخیم‌تر شود» (Malhotra 2000)

می‌توان سرمایه فرهنگی را مجموعه‌ای از روابط، معلومات، اطلاعات و امتیازات فرض کرد که فرد برای حفظ کردن یا بدست آوردن یک موقعیت اجتماعی از آن استفاده می‌کند. سرمایه فرهنگی شکلی از سرمایه‌های کیفی است که بصورت عینی بچشم نمی‌آید. از اینرو می‌توان سرمایه فرهنگی را گونه‌ای از اقسام سرمایه اجتماعی دانست. سرمایه فرهنگی می‌تواند با کارکرد خود به سرمایه اقتصادی تبدیل گردد و بالعکس. کارکردهای اجتماعی مهارت‌ها، صلاحیت‌ها، و دانش‌های فرهنگی کسب شده دقیقاً شبیه کارکرد سرمایه اقتصادی است. اصطلاح سرمایه فرهنگی از قیاس با سرمایه اقتصادی و نظریات و قوانین و تحلیل مباحث مربوط به سرمایه داری رواج یافت، بنابر تعریف (تعریفی که بیشتر بوسیله جامعه‌شناسان بکار



می‌رود تا مردم شناسان) سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از روابط و معلومات و اطلاعات و امتیازات است که فرد برای حفظ کردن یا بدست آوردن یک موقعیت اجتماعی از آن استفاده می‌کند. این مجموعه عبارت است از سرمایه‌ای فرهنگی که بطور دائمی در قلمرو امکانات یک قشر، گروه، طایفه یا طبقه می‌باشد. پیربور دیوژان کلود پاسرن در پژوهشی که بر اساس فرضیه عدم تساوی سرمایه فرهنگی انجام داده‌اند، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند. که نابرابری فرهنگی فقط با رفتار و اعمال فرهنگی که برای افراد و گروهها مقدور است، مشخص می‌شود تاثر و اپرا رفتن، مجله و روزنامه خواندن، سینما رفتن، دوربین عکاسی داشتن، و امثال آن می‌تواند به عنوان نشانه‌ها و امکانات سرمایه فرهنگی بشمار آید امکاناتی که بطور یکسان در دسترس همه نیست. (Albrecht 2003)

۶) ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی عبارت از الگوی عمومی رفتارها، باورها، تلقی‌های مشترک و جمعی ارزشهایی که اکثر اعضا سازمان در آن سهیم و شریک‌اند می‌باشد. فرهنگ سازمانی، الگوهای رفتاری آموخته شده، مشترک اعضای یک سازمان است، فرهنگ سازمانی، ضابطه‌هایی در جهت پذیرش الگوهای رفتاری در سازمان به اعضایش برقرار می‌کند و ضابطه‌هایی به افراد سازمان می‌گوید چه چیز ارزش است و چه چیز دارای ارزش نیست. فرهنگ سازمانی شکل دهنده رفتار فرد است و سبب می‌شود که افراد دارای احساسات خاص و رفتار خاص و ... باشند و بخش مهمی از مدیریت سازمان نیز هدایت رفتار افراد در سازمان می‌باشد. فرهنگ سازمانی چون انسان مدار است و با انسان سر و کار دارد، به همین جهت پیچیده است و با اقدامات سریع مدیریت قابل اجرا و تغییر نیست و تغییر نیز زمان بر است.

جهت بررسی فرهنگ سازمانی در سازمانها شیوه‌های متعددی وجود دارد. که با توجه به امکانات و شرایط، محدوده زمانی، وسعت بررسی، سازمان مورد نظر ممکن است یک یا چند شیوه مناسب باشد. ناگفته پیداست که در مطالعه فرهنگ سازمانی همچون دیگر زمینه‌های علوم انسانی نمی‌توان روش واحدی را توصیه یا تجویز نمود. (ابزری ۱۳۸۶)

رویکردهای هوش سازمانی

اگر چه از لحاظ نظری همه توانایی یادگیری را دارند، اما ساختارهایی که در آنها فعالیت می‌کنیم همیشه پذیرای یادگیری نیستند، از این رو حضور افراد با ذکاوت برای هوشمندی یک سازمان لازم ولی کافی نیست. در سازمان‌های اداری که به هیچ وجه تمایلی به برانگیختن



خلاقیت کارکنانشان ندارند، ذهن افراد به طور حساب شده‌ای مسدود می‌گردد. علاوه بر این آنها به ایجاد ساختارهایی که مشوق یادگیری باشد نمی‌پردازند. (فقیهی ۱۳۸۸)

رویکرد رفتارگرایی به ایجاد رفتارهایی اشاره دارد که متناسب با منافع سازمانی بوده که سازمان باید بر اساس مجموعه‌ای از درون دادها به آنها نایل آید. از دیدگاه رفتار گرایان اجزا هوش سازمانی قابلیت سازگاری ساختار مانند: چندگانگی، حشو (افزونگی)، تعداد و تنوع روابط بین اقدام کننده در سازمان اشاره می‌کند که در آن کارکنان در شبکه‌های مختلف سازمان درگیر هستند. این عمل به افراد یک سازمان کمک می‌کند تا اطلاعات در آن از طریق آنها گردش پیدا کند و به نقطه نظرات بسیاری دست پیدا کند. حشو (افزونگی)، به موارد اضافی کارمندان در یک سازمان اشاره می‌کند و یا توانایی استفاده نشده، توصیف کارهای گسترده، تحمل اشتباهات رسانه‌ای، ارتباطات موازی و یا اطلاعات باطل گفته می‌شود. (اتیک ۱۳۷۷)

رویکرد شناخت‌گرایی با هم ردیف قرار دادن هوش و ساختارهای سازمانی پردازش اطلاعات از مدل سایبرنتیک سازمان‌ها بهره می‌گیرند. اشتراک دیدگاه در سطح یک سازمان که توانایی پردازش اطلاعات نیز در آن بیان گردیده هوش سازمانی را با اهمیت جلوه داده است. بویژه زمانی که مشخص می‌گردد هوش به مفهوم پردازش اطلاعات در جستجوی دریافت، درک و پیش بینی این که چگونه سازمان‌ها اطلاعات را تفسیر، ذخیره، توزیع و در نهایت استفاده می‌کنند. تمامی سازمان‌ها دارای هوش هستند و اینکه هیچ کدام از سازمان‌ها و هیچ کدام از افراد سازمان از هوش بهره‌ای ندارند صحیح نیست؛ ولی در عمل با وجود این که بعضی از سازمان‌ها از قابلیت‌های پردازش اطلاعات خود بطور موثر استفاده می‌کنند و هوشمندانه اقدام می‌کنند، دیگر سازمان‌ها از این قابلیت خود بطور موثر استفاده نمی‌کنند و کمتر هوشمندانه عمل می‌کنند.

در رویکرد اجتماعی هوش به عنوان توانایی انجام و روابط بین شخصی و یا توانایی درک و ارتباط با مردم اطلاق می‌گردد. هوش اجتماعی در این رویکرد در برگیرنده هوش عاطفی، هوش بین شخصی و بین افراد و نیز هوش عملی گفته می‌شود. شاید بتوان گفت هوش اجتماعی با هوش عاطفی به نوعی منطبق بر هم هستند. از دیدگاه ساختار هوش عاطفی، اجزا هوش سازمانی از ساختارهای توانش عاطفی شامل دینامیک‌های تجربی، مصالحه، شناسایی، تشویق، آزادی و بازی و نشاط تشکیل شده است. (مهانگر و ویلن ۱۳۸۱)



چارچوب مفهومی پژوهش

(۱) چشم انداز استراتژیک

استراتژی عبارت است از: یک طرح و عمل سازمانی که هدف، سوق دادن یک سازمان در جهت نیل به اهداف کوتاه مدت و در نهایت در مسیر نیل به اهداف اساسی اش باشد.

(۲) سرنوشت مشترک

افراد بشر به گونه‌ای تدریجی ارزش کارکردن و معنای مشارکت را آموختند. آنان در ابتدا فقط به اعضا قبیله و قوم خود کمک می‌کردند. بی‌آنکه بیندیشند همسایه‌ها چگونه مشکلاتشان را حل می‌کنند، به تدریج دریافتند که اگر نیروهایشان را با هم در آمیزند، می‌توانند بیشتر از آنچه به تنهایی قادرند، کار انجام دهند.

مشارکت کارکنان نوعی فرایند مشارکتی است که هدف آن تشویق و ترغیب کارکنان و اعضا سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است.

(۳) میل به تغییر

یکی از ملزومات مهم سازمان‌ها، عنصر انسانی است و افراد، مهمترین دارایی هستند. افراد می‌خواهند، و باید رشد کنند و رشد شخصی، موتوری است که عملکرد سازمان را به حرکت وامی‌دارد. بنابر این از زمانی که به تغییر فکر شود افراد از همان ابتدا باید در فرایند، دخالت داده شوند. با مشارکت فعال، دو چیز عملی می‌شود. تعهد و مالکیت فرایند تغییر باید در سطح سازمان فراگیر شود.

(۴) روحیه

هر گاه یکی از کارکنان بر اثر ارضای نیازمندی‌های خود به وسیله شغلش از رفاه روحی و جسمی برخوردار بود به نحوی که ضمن احساس سهیم بودن در هدف گروه با تمایل و علاقه از طریق همکاری داوطلبانه با حداکثر توانایی به کوشش و مجاهدت در نیل به اهداف آن گروه مساعدت کرد او دارای روحیه می‌باشد.

(۵) اتحاد و توافق

اتحاد و انسجام در گام نخست بر بازدهی، و در نتیجه بازدهی بر انسجام و اتحاد اثر می‌گذارد. رفاقت، تنش را کاهش می‌دهد و محیطی مساعد به وجود می‌آورد که در آن، گروه می‌تواند هدف‌هایش را تامین کند. ولی کسب هدف‌های موفقیت آمیز گروه و احساس اعضا از این که افتخار عضویت در یک گروه موفق را دارند موجب خواهد شد که آنان بر میزان تعهدات خود به گروه بیفزایند.

۶) کاربرد دانش

اگر یک سازمان نتواند دانش صحیح را در محل مناسب آن به کارگیرد نمی‌تواند در موقعیت‌های رقابتی، موفقیت لازم را کسب کند. از آنجا که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، سازمان‌های امروزی چاره‌ای جز اینکه دانش مناسب را در محل مناسب به کار گیرند، ندارند.

۷) فشار عملکرد

سازمانها می‌توانند با استفاده از ارزیابی‌های عملکرد کارکنان مشخص کنند کدام یک از برنامه‌های آموزشی معتبر، قابل اعتماد و اثر بخش بوده است و به این طریق کارکنان تازه استخدامی که دارای عملکرد ضعیف هستند شناسایی کرد. همچنین می‌توان با استفاده از ارزیابی عملکرد پایه و یا مبنایی برای تشخیص پاداش تعیین کرد. تصمیم درباره اینکه کدام یک از افراد شایسته چه مقدار افزایش حقوق هستند، بر اساس ارزیابی عملکردها مشخص می‌شود. (الهیان ۱۳۸۷)

روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف یک پژوهش کاربردی است و از جهت روش اجرا توصیفی(همبستگی) است. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش روش میدانی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات نیز در این پژوهش شامل فیش، پرسشنامه و در صورت لزوم کارت مصاحبه می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری

پس از تعیین محیط پژوهش، با توجه به تعداد دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (مجموعاً ۱۳۹ نفر) از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش تعیین سطح هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات است که در کنار اهداف فرعی زیر نیز دنبال می‌شود:



- ۱) تعیین سطح مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات؛
- ۲) تعیین سطح مؤلفه سرنوشت مشترک از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات؛
- ۳) تعیین سطح مؤلفه میل به تغییر از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات؛
- ۴) تعیین سطح مؤلفه روحیه از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات؛
- ۵) تعیین سطح مؤلفه اتحاد و توافق از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات؛
- ۶) تعیین سطح مؤلفه کاربرد دانش از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات؛
- ۷) تعیین سطح مؤلفه فشارعملکرد از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
فرضیه‌های فرعی

- ۱) سطح مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- ۲) سطح مؤلفه سرنوشت مشترک از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- ۳) سطح مؤلفه میل به تغییر از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- ۴) سطح مؤلفه روحیه از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.



جدول (۱): آزمون فرضیه اول پژوهش

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
139	6.7407	2.10480	.40507		
Test Value = 12					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
-12.984	138	.000	-5.25926	-6.0919	-4.4266

- ۵) سطح مؤلفه اتحاد و توافق از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- ۶) سطح مؤلفه کاربرد دانش از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- ۷) سطح مؤلفه فشارعملکرد از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.

آزمون فرضیه‌ها

- ۱) سطح مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده $(-۹۸۴/۱۲)$ با درجه آزادی (۱۳۸) و سطح معنی داری $(۰/۰۰۰)$ از مقدار t بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین با

جدول (۲): آزمون فرضیه دوم پژوهش

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
139	12.4815	1.96841	.37882		
Test Value = 12					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Lower
1.271	138	.215	.48148	-.2972	1.2602



جدول (۳): آزمون فرضیه سوم پژوهش

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
139	6.9630	2.37748	.45755		
Test Value = 12					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
-11.009	138	.043	-.5.03704	-.5.9775	-.5.9775

اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد که در مجموع سطح مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. (جدول شماره ۱)

۲) سطح مؤلفه سرنوشت مشترک از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.

با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده ($271/1$) با درجه آزادی (138) و سطح معنی داری ($0/215$) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد که سطح مؤلفه سرنوشت مشترک از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. (جدول شماره ۲)

۳) سطح مؤلفه میل به تغییر از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.

با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده ($11/09$) با درجه آزادی (138) و سطح معنی داری ($0/43$) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد که سطح مؤلفه میل به تغییر از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد ضعیفی است. (جدول شماره ۳)

جدول (۴): آزمون فرضیه چهارم پژوهش

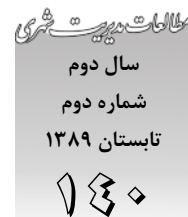
N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
139	11.8519	2.74147	.52760		
Test Value = 12					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
-.281	138	.781	-.14815	-1.2326	.9363

۴) سطح مؤلفه روحیه از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (۰/۲۸۱-) با درجه آزادی (۱۳۸) و سطح معنی داری (۰/۷۸۱) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد که سطح مؤلفه روحیه از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. (جدول شماره ۴)

۵) سطح مؤلفه اتحاد و توافق از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (۰/۲۳۸-) با درجه آزادی (۱۳۸) و سطح معنی داری (۰/۳۴۱) از مقدار (t) بحرانی جدول کوچکتر است فرض صفر تایید می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد که سطح مؤلفه اتحاد و توافق از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد ضعیفی است. (جدول شماره ۵)

جدول (۵): آزمون فرضیه پنجم پژوهش

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
139	6.6667	3.00000	.57735		
Test Value = 12					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
-.238	138	.341	-5.33333	-6.5201	.1466



جدول (۶): آزمون فرضیه ششم پژوهش

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
139	6.3704	1.82184	.35061		
Test Value = 12					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	
-16.057	138	.000	-5.62963	-6.3503	-4.9089

۶) سطح مؤلفه کاربرد دانش از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (۰۵۷ / ۱۶) با درجه آزادی (۱۳۸) و سطح معنی داری (۰ / ۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد که سطح مؤلفه کاربرد دانش از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. (جدول شماره ۶)

۷) سطح مؤلفه فشار عملکرد از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. با توجه به اینکه مقدار (t) محاسبه شده (۴۴۷ / ۱۲) با درجه آزادی (۱۳۸) و سطح معنی داری (۰ / ۰۰۰) از مقدار (t) بحرانی جدول بزرگتر است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان قضاوت کرد که سطح مؤلفه فشار عملکرد از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است. (جدول شماره ۷)

جدول (۷): آزمون فرضیه هفتم پژوهش

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
139	6.9630	2.10277	.40468		
Test Value = 12					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	
-12.447	138	.000	-5.03704	-5.8689	-4.2052

نتیجه گیری

به منظور بررسی دقیق تر وضعیت هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی لازم است هر یک از مؤلفه ها و زیرمؤلفه های هوش سازمانی که شناسایی و تقویت آنها می تواند در بهبود هوش سازمانی و افزایش کارایی و اثربخشی سازمان مؤثر باشد، مورد کنکاش و بررسی قرار گیرد. تغییرگرایی از جمله عواملی است که در تحلیل عاملی بیشترین سهم را به خود اختصاص داده است که نشان دهنده ی اهمیت این عامل است. از طرفی در اکثر تعاریف و طبقه بندی های ارائه شده از عناصر هوش سازمانی تغییرگرایی خودنمایی می کند. و نتایج این پژوهش با آنها همسویی دارد. در سال های اخیر حرکت های خوبی در جهت تغییر و تحول در آموزش و پرورش آغاز شده است. تغییر انواع مختلفی دارد: تغییر در محصولات و خدمات، تغییر در ساختار و سیستم ها، تغییر در تکنولوژی و تغییر در انسان که مشکل ترین نوع تغییر است. نتایج پژوهش نشان می دهد:

- سطح مؤلفه چشم انداز استراتژیک از مؤلفه های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- سطح مؤلفه سرنوشت مشترک از مؤلفه های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- سطح مؤلفه میل به تغییر از مؤلفه های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد ضعیفی است.
- سطح مؤلفه روحیه از مؤلفه های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- سطح مؤلفه اتحاد و توافق از مؤلفه های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد ضعیفی است.
- سطح مؤلفه کاربرد دانش از مؤلفه های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- سطح مؤلفه فشار عملکرد از مؤلفه های اصلی هوش سازمانی دانشجویان مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات در حد مطلوبی است.
- در ضمن نتایج حاصل از اجرای آزمون فریدمن نشان داد مؤلفه چشم انداز استراتژیک و اتحاد و توافق در جایگاه انتهایی اهمیت در جامعه مورد پژوهش قرار دارد.



پیشنهادهات

- همچنین بر اساس ادبیات موضوع و نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش پیشنهادهات ذیل ارائه می‌گردد:
- (۱) تک‌تک مولفه‌های هوش سازمانی را در دانشگاه مورد اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد قرار دهند. این مساله باعث ارتقای زیر سیستم هوش سازمانی می‌شود.
 - (۲) بررسی و رفع تمامی موانعی که در برابر استقرار شرایط جدید (متغیرهای مورد مطالعه) مقاومت می‌نمایند.
 - (۳) ایجاد تغییر در دانش دانشجویان نسبت به روندهای جدید کاری در دانشگاه و ایجاد شرایطی جهت کسب تجارب عملی برای دانشجویان که این نکته منجر به تغییر نگرش مجموعه و در نهایت تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی خواهد گردید.
 - (۴) تدوین ساختارها، مقررات، روشها و رویه‌های لازم در راستای متغیرهای مورد مطالعه.
 - (۵) پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که باعث ارتقای مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشگاه می‌شود.
 - (۶) برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت ویژه مدیران و کارشناسان دانشگاه و ایجاد آگاهی در این افراد نسبت به مولفه‌های هوش سازمانی برای کاربرد عملی و علمی این مولفه‌ها در دانشگاه جهت ایجاد فضای علمی و آموزشی با درصد هوش سازمانی بالا.

منابع و ماخذ

- (۱) ابزری، مهدی و مهدی ستاری قهفرخی. (۱۳۸۶). رابطه بین مولفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. مجموعه مقالات هشتمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت. تهران: قاصد سحر.
- (۲) اتیک، فرد. (۱۳۷۷). چندگانگی هوش و نقش رسانه‌ها. ترجمه و تالیف شهناز ذوفنون. نشریه رشد تکنولوژی آموزشی شماره ۱۰۹.
- (۳) فقیهی، علیرضا. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش (سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی) و ارائه چارچوب مفهومی مناسب، رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- (۴) مان، نورمن لسللی، (نرمان، ل، مان). (۱۳۷۸). اصول روانشناسی اصول سازگاری آدمی، ترجمه و اقتباس محمود ساعتچی. تهران: امیرکبیر.

- ۵) مهانگر، جی، دیوید، توماس ال. ویلن. (۱۳۸۱). مبانی مدیریت استراتژیک. ترجمه محمد اعرابی، داود ایزدی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۶) الهیان، علی. (۱۳۸۷). سنجش هوش سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و آستان قدس رضوی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- 7) Albrecht. karl. (2003). Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers. Australian institute of management. September.
- 8) Albrecht, karl. (2003). The power of minds at work: Organizational intelligence in action, amazon. new york,.
- 9) choo, wei , chun. (2005). information management for the intelligent organization: roles and implications for the information professions. paper presented at the 1995 digital libraries conference, march 27-28, Singapore.
- 10) Dillon, m. (2006). Knowledge Managemet Opportunities for Libraries and Universities, library and information science annual.
- 11) Drucker. p. (2005). post-capitalist society. oxford:butter worth heineman
- 12) Garvin, david a. (2004). Building a Learning Organization". Harvard business review . 71, no. 4. 78-92
- 13) kerfoot, karlene, march_ april. (2003). Organizational intelligence/ organizational stupidity: the leaders challenge. nursing economics/ /vol21 no 2.
- 14) Malhotra, y. (2000). Becoming Knowledge powered: Planning the transformation: an interview with dave pollard , chief knowledge officer at Ernst and youg Canada , information resource journal January _ march , 54 _63.
- 15) halal, William. (1998). Organizational Intelligence: What is it, and how can managers use it?
- 16) King n. (1999). knowledge management: applying manufavturing , theory in knowledge Based industries. management accounting. vol 77. no 3,
- 17) mikulak , andy.. (2001). organizational intelligence in tribal communities. online. <http://www.mikulak.com> , septamber.
- 18) yolles, Maurice. (2005).Organizational intelligence. the journal of workplace learning. Vol 17, n1/2.

یاداشتها

- ¹ Collective Stupidity
² Intangible assets
³ beck man
⁴ nonaka
⁵ wiig

