

سنجش هوش سازمانی کارکنان

دکتر زهره طهماسبی^۱

احمد اکبری^۲

چکیده

هدف این پژوهش، سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا و اداره ارشاد اسلامی همدان است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. روش پیمایشی - تطبیقی بین جامعه‌ای مشتمل بر ۱۰۶ نفر (۴۷ نفر از کتابداران کتابخانه اداره ارشاد اسلامی و ۵۹ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا) در سال ۱۳۸۸ انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای براساس هفت مهارت «کارل آلبرخت» بوده است.

فرضیه اصلی پژوهش بر عدم معنی داری تفاوت بین هوش سازمانی کارکنان در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا و کتابخانه اداره ارشاد اسلامی مبتنی است. این فرضیه تأیید شد و فرضیه‌های فرعی پژوهش یعنی «مشاهده چشم‌انداز استراتژیک در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا با کتابخانه اداره ارشاد»، رد می‌شود و فرضیه اعتقاد به سرنوشت مشترک در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی همدان و کتابخانه اداره ارشاد همدان مورد تأیید است و در مورد عملکرد کارکنان در ارتباط با میل به تغییر، مشابه بودن این دو کتابخانه تأیید می‌شود. روحیه کارکنان در هر دو کتابخانه اختلاف معناداری ندارد و این فرضیه نیز تأیید شد. میانگین شاخص اتحاد و توافق کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا و کارکنان کتابخانه اداره ارشاد نیز این

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور

۲. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی

مشابهت را تأیید می‌کند. فرضیه «کاربرد دانش» در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا و کتابخانه اداره ارشاد تأیید شد. برخورد مدیران در رابطه با عملکرد کارکنان در هر دو کتابخانه مورد پژوهش نیز مشابه است.

کلید واژه‌ها: هوش سازمانی، کتابخانه اداره ارشاد، کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا

مقدمه

در دنیای متلاطم و پرشتاب امروز افرادی موفق و کارا هستند که از بهره‌ر هوشی بالا بهره‌مندند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه است، به خصوص این که در عصر حاضر هرچه زمان به جلوتر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آن‌ها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ابزار مکانیکی هوشمند نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش دارند. بنابراین، 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)

کتابخانه مانند همه سازمان‌ها، ویژگی‌های خاصی دارد که عبارتند از: هدفمند بودن، ساختار سازمانی، قانونمند بودن و ارتباط‌های سازمانی (براتی علویجه، ۱۳۸۰). از طرفی، گسترش فن‌آوری‌های نوین اطلاعاتی، خدمات و عملکرد کتابخانه‌ها را متحول کرده و هر روز بر دامنه و عمق این تحولات افزوده است.

«کارل آلبرخت» برای موفقیت در یک کسب و کار (سازمان) به داشتن عامل انسانی هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان‌های هوشمند اشاره می‌کند.

آلبرخت برای پاسخگویی و جلوگیری از گُند ذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده می‌کند. وی در مسئله هوش سازمانی مدلی را ارائه می‌کند که دارای ابعاد هفتگانه به

این شرح است: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش، فشار عملکرد.

پژوهش حاضر بر آن است که هوش سازمانی مطرح شده از سوی کارل آلبرخت را در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا و اداره ارشاد اسلامی همدان بسنجد تا بتواند با سنجش میزان هوشمند بودن این دو سازمان، نقاط قوت و ضعف آن‌ها را طرح تحقیق بر اساس مدل هفتگانه (قانون) کارل آلبرخت، تعیین نماید.

هوش سازمانی از دیدگاه کارل آلبرخت: وقتی افراد با هوش در یک سازمان استخدام می‌شوند، به بی‌علاقگی دسته‌جمعی یا حماقت گروهی تمایل پیدا می‌کنند. عموماً سازمان‌ها بیش از آنکه توسط رقبای خود 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 کسب و کار و به کارگیری همه نیروی مغزی سازمانی است که آن به افراد پول می‌پردازد.

ممکن است انسان‌ها خیلی باهوش و برای انجام دادن کارهای بزرگ توانمند باشند، اما این نیروی تجمعی مغزی آن‌هاست که باعث انجام فعالیت‌های بزرگ می‌شود. هوش سازمانی عبارت از ظرفیت یک بنگاه است برای به کارگیری همه نیروی مغزی آن، و تمرکز آن نیروی مغزی بر انجام مأموریت سازمان.

از نظر ریاضی:

آنتروپی (بی‌نظمی) - سینتروپی (سینرژی) + نیروی مغزی در دسترس (IQ) = هوش خالص سازمانی (OI)

برای عملیاتی کردن این ایده: ابتدا مدیران باید از خود سؤال کنند که چگونه می‌توان هوشمندانه‌تر عمل کرد؟

گام بعدی آن است که به افراد اجازه دهند، فکر کنند. زمانی که حتی پایین‌ترین کارگر سازمان بدانند ایده‌ها، تجربه‌ها، بصیرت‌ها و پیشنهادهای او شنیده و از آن‌ها قدردانی خواهد شد،

در واقع دانش بیشتری از آنچه استخدام شده است به کار گرفته می‌شود و نیروی مغزی بیش‌تر از آن مقدار به دست می‌آید که برای آن پول پرداخت شده است. گام سوم، یک حمله نظام‌مند، مستمر و بی پایان به علل حماقت تجمعی است. باهوش‌ترین سازمان‌ها باور دارند که: «هیچ وضعیت خوبی، به اندازه کافی خوب نیست» (آلبرخت، ۲۰۰۳).

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی است، که به روش پیمایشی - تطبیقی و به منظور بررسی هوش سازمانی در کتابخانه اداره ارشاد و کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا و مقایسه این دو سازمان از نظر هوش سازمانی انجام گرفته است. از آنجا که منبع تعیین میزان هوش سازمانی در دو کتابخانه خود افراد هستند، برای این پژوهش روش پیمایشی انتخاب شده و برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از پرسشنامه استفاده شده است.

جامعه و نمونه مورد پژوهش: جامعه مورد پژوهش ۱۲۰ نفر مشتمل بر ۶۴ نفر کتابداران کتابخانه اداره ارشاد و ۵۶ نفر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینای همدان بوده است، که با ضریب اطمینان ۹۵٪ یعنی خطای $P = 0/05$ حجم نمونه برابر با ۹۲ نفر شده است. در مجموع، ۱۰۶ نفر مشتمل بر ۵۹ نفر کتابداران دانشگاه بوعلی و ۴۷ نفر کتابداران کتابخانه اداره ارشاد، مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار و شیوه گردآوری داده‌ها: گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش به کمک پرسشنامه انجام گرفت. این پرسشنامه دارای ۴۹ سؤال بود که براساس هفت مهارت موردنظر کارل آلبرخت به قرار زیر شکل گرفت: «چشم‌انداز استراتژیک» (از سؤال ۱ تا ۷)، «سرنوشت مشترک» (از سؤال ۸ تا ۱۴)، «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 ۹۲٪ محاسبه گردید که سطح

مطلوبی است. روایی پرسشنامه نیز با توزیع ۱۰ پرسشنامه بین استادان کتابداری و کتابداران و دریافت نظر آنان، تأمین گردید.

اطلاعات مربوط به پرسشنامه: پرسشنامه شامل ۴۹ سؤال است که در طراحی و تنظیم آن سعی شده است تا حد ممکن کوتاه، قابل فهم و متضمن سؤال‌های مثبت باشد. این پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: با توجه به نوع پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و دسته‌بندی متغیرها و پاسخ‌های مرتبط با آنها، از آمار توصیفی و برای مقایسه میانگین‌ها از آمار استنباطی با روش t-student استفاده شد. داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های پژوهش نیز در قالب جدول و نمودار، بررسی و سنجیده شد. شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌های هفت‌گانه مهارت طی هفت جدول به صورت جداگانه نشان داده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی مؤلفه داشتن چشم‌انداز مشترک

دانشگاه بوعلی				اداره ارشاد اسلامی				داشتن چشم‌انداز استراتژیک سؤالات (۱-۷)
انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	
۰.۸	۵	۱	۳.۶	۰.۶	۵	۳	۴.۳	در کتابخانه، برنامه راهبردی (استراتژی) وجود دارد.
۰.۷	۵	۲	۳.۷	۰.۸	۵	۱	۳.۸	در کتابخانه، فرایندی منظم و رسمی برای بررسی مشکلات و فرصت‌های پیش رو وجود دارد.
۰.۹	۵	۱	۳.۳	۰.۹	۵	۱	۳.۸	مدیران ارشد، سالانه در برنامه راهبردی (استراتژیک) تجدیدنظر می‌کنند.
۰.۶	۵	۳	۳.۹	۰.۶	۵	۳	۴.۳	در چشم‌انداز برنامه راهبردی، مدیران به تعهد کتابخانه در قبال مراجعه‌کنندگان توجه دارند.
۰.۹	۵	۱	۳.۴	۰.۷	۵	۲	۴.۱	چشم‌اندازی برای مأموریت و خط‌مشی‌های کلیدی برای هدایت کتابخانه وجود دارد.
۰.۹	۵	۱	۳.۵	۰.۸	۵	۱	۴.۱	مدیران برنامه چشم‌انداز کتابخانه را در تدوین تصمیم‌های کلیدی کتابخانه مورد توجه قرار می‌دهند.
۰.۹	۵	۱	۳.۳	۰.۸	۵	۱	۳.۶	سازمان مادر، برای شناسایی، رشد و ارتقای مدیران و صاحب‌نظران راهبردی، دارای برنامه منظم است.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی مؤلفه سرنوشت مشترک

دانشگاه بوعلی				اداره ارشاد اسلامی				سرنوشت مشترک سؤالات (۱۴-۸)
کمترین	میانگین	بیشترین	کمترین	میانگین	بیشترین	کمترین	میانگین	
۰.۹	۵	۱	۳.۵	۱.۰	۵	۱	۳.۶	در کتابخانه، مدیران کتابداران را در برنامه‌ها، مسائل مهم و نتایج امور سهیم می‌کنند.
۱.۰	۵	۱	۳.۸	۰.۷	۵	۲	۳.۶	کتابداران در همه سطوح ایده اصلی کار و راهبرد کلی کتابخانه را درک می‌کنند.
۱.۰	۵	۱	۳.۹	۰.۶	۵	۳	۴	کتابداران در بخش‌های مختلف کتابخانه در انجام کارها به یکدیگر کمک می‌کنند.
۰.۸	۵	۱	۴.۲	۰.۶	۵	۳	۴	کتابداران احساس تعلق خود را به حرفه و اینکه جزئی از کتابخانه هستند، بیان می‌کنند.
۰.۸	۵	۱	۴	۰.۶	۵	۳	۳.۹	حس مشارکت کتابداران در همکاری با مدیریت، بیش از حس مخالفت آن‌هاست.
۰.۹	۵	۱	۳.۹	۰.۶	۵	۱	۴.۱	در کتابخانه، کتابداران برای موفقیت به چشم‌انداز کتابخانه اعتقاد دارند.
۱.۰	۵	۱	۳.۹	۰.۸	۵	۱	۴	اکثر کتابداران در خود، وابستگی مستمر به کتابخانه را احساس می‌کنند.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی مؤلفه میل به تغییر

دانشگاه بوعلی				اداره ارشاد اسلامی				میل به تغییر سؤالات (۲۱-۱۵)
انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	
۰.۹	۵	۱	۳.۶	۰.۷	۵	۲	۳.۹	خدمات بطور مستمر با تغییرات محیط کار هماهنگ است.
۱.۰	۵	۱	۳.۴	۰.۸	۵	۳	۳.۹	سازوکارهای حمایت از نوآوری وجود دارد (تیم‌های توسعه خدمات جدید، برنامه‌های پیشنهادی کتابداران و ...).
۰.۸	۵	۱	۳.۶	۰.۸	۵	۲	۳.۷	در پاسخ به تغییرات، کتابداران در جهت یافتن راه‌های بهتر انجام کارهایشان تشویق می‌شوند.
۱.۰	۵	۱	۳.۳	۱.۰	۵	۱	۳.۴	به کتابداران در سطوح مختلف اجازه سؤال و نقد رویه‌های پذیرفته شده داده می‌شود.
۱.۱	۵	۱	۳	۰.۸	۵	۱	۳.۱	در پاسخ به تغییرات، سیستم اداری حاکم بر کتابخانه، بوروکراسی در حداقل است.
۰.۹	۵	۱	۳	۰.۸	۵	۱	۳.۱	در برخورد با تغییرات و اشتباهات احتمالی، مدیران مایلند اشتباهات خود را بپذیرند و فعالیت‌های نادرست را متوقف سازند.

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی مؤلفه روحیه

دانشگاه بوعلی				اداره ارشاد اسلامی				مؤلفه روحیه سؤالات (۲۲-۲۸)
انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	
۱.۱	۵	۱	۳.۴	۰.۷	۵	۲	۳.۸	مدیریت کتابخانه، فضای لازم را برای پذیرش تغییر و ایده‌های جدید به وجود آورده است.
۰.۸	۵	۱	۳.۵	۰.۸	۵	۱	۳.۵	کتابداران در مجموع کیفیت زندگی کاری در کتابخانه را در حد بالایی تلقی می‌کنند.
۰.۹	۵	۲	۴	۰.۸	۵	۳	۴.۱	کتابداران معتقدند مدیریت، بهترین تأثیر را در روحیه آن‌ها دارد.
۰.۸	۵	۱	۴	۰.۸	۵	۱	۴.۱	کتابداران از کارکردن در کتابخانه احساس بالندگی و افتخار می‌کنند.
۰.۹	۵	۲	۴.۱	۰.۸	۵	۱	۴.۱	برای دستیابی به موفقیت و تحقق هدف‌های کتابخانه، کتابداران مایلند تلاشی فوق‌العاده از خود نشان دهند.
۰.۸	۵	۱	۴	۰.۷	۵	۲	۴	کتابداران خوشبینی خود را در ارتباط با فرصت‌های ترقی و پیشرفت کتابخانه ابراز می‌نمایند.
۱.۰	۵	۱	۳.۴	۰.۷	۵	۱	۳.۸	در کتابخانه، مدیران وظایف شغلی خود را با علاقه و خوشبینی دنبال می‌کنند.
۱.۰	۵	۱	۳.۳	۰.۸	۵	۱	۳.۵	در کتابخانه، الگویی از تحرک و تعهد مدیران در ذهن کارکنان وجود دارد.

جدول ۵: شاخص‌های توصیفی مؤلفه اتحاد و توافق

دانشگاه بوعلی				اداره ارشاد اسلامی				اتحاد و توافق سؤالات (۲۹-۳۵)
انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	
۰.۹	۴	۱	۳.۲	۰.۹	۵	۱	۳.۸	ساختار کلی سازمان مادر، با مأموریت (رسالت) کتابخانه متناسب است.
۱.۰	۵	۱	۳.۳	۳.۰	۵	۱	۳.۴	در کتابخانه سیاست‌ها، رویه‌ها و مقررات روشنی در ارتباط با اولویت‌های کلیدی وجود دارد.
۰.۸	۵	۱	۳.۵	۱.۶	۵	۱	۳.۶	در کتابخانه فرایندهای انجام کار ابلاغ شده (مدون شده)، عملکرد و بهره‌وری کارکنان را به جای ایجاد مانع، تسهیل کرده است.
۰.۶	۵	۲	۴.۲	۰.۵	۵	۳	۴.۲	در کتابخانه سیستم‌ها و ابزارهای اطلاعاتی، کتابداران را در انجام مؤثر کارهایشان توانمند کرده است.
۱.۲	۵	۱	۳.۷	۰.۹	۵	۱	۳.۸	در کتابخانه سیستم‌های اطلاعاتی، کتابداران را قادر به خلق ارزش (اقتصادی) برای مراجعان می‌نماید.
۱.۰	۵	۱	۳.۶	۱.۱	۵	۱	۳.۴	اختیار و مسئولیت در کتابخانه تا حد امکان تا پایین‌ترین سطح شغلی، تفویض شده است.
۰.۹	۵	۱	۳.۶	۱.۰	۵	۱	۳.۵	در کتابخانه مأموریت‌های بخشی به شکلی است که به جای ایجاد تعارض و تضاد درونی، موجب همکاری و هماهنگی می‌شود.

جدول ۶: شاخص‌های توصیفی مؤلفه مهارت کاربرد دانش

دانشگاه بوعلی				اداره ارشاد اسلامی				مهارت کاربرد دانش سؤالات (۳۶-۴۲)
انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	
۰.۷	۵	۱	۳.۵	۰.۷	۵	۲	۳.۵	در کتابخانه فرایند مشخصی برای تبادل دانش و اطلاعات میان کارکنان وجود دارد.
۰.۹	۵	۱	۳.۵	۰.۹	۵	۲	۳.۶	در کتابخانه مدیران علاقه و قدردانی خود را نسبت به دانش و تحصیلات کتابداران نشان می‌دهند.
۱.۰	۵	۱	۳.۴	۰.۸	۵	۱	۳.۷	در کتابخانه پذیرش مثبتی نسبت به ایده‌ها و اطلاعات خارج از کتابخانه وجود دارد.
۰.۸	۵	۱	۳.۸	۰.۷	۵	۱	۴	در کتابخانه نظام اطلاع‌رسانی به صورت مفید و گسترده در جریان است.
۰.۷	۴	۱	۳.۳	۰.۹	۵	۱	۳.۵	در کتابخانه مدیران عالی و سایر مدیران و کارکنان ستادی به‌طور مستمر آخرین ایده‌های کار، روندها و نتایج تحقیقات مرتبط با آن را مطالعه می‌کنند.
۰.۸	۵	۲	۳.۷	۰.۸	۵	۲	۳.۷	در کتابخانه برنامه‌هایی به منظور حمایت مداوم از یادگیری و آموزش ضمن خدمت (بهبود مسیر ترقی کارکنان) برای همه کارکنان وجود دارد.
۰.۹	۵	۱	۳.۴	۱.۰	۵	۱	۳.۵	مدیران در برآورد و ارزشیابی، درک کاملی از مهارت‌های فردی گوناگون، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها و دانش موجود کتابداران در واحدهایشان دارند.

جدول ۷: شاخص‌های توصیفی مؤلفه فضا عملکرد

دانشگاه بوعلی				اداره ارشاد اسلامی				مؤلفه فشار عملکرد سؤالات (۴۹-۴۳)
انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین	میانگین	
۰.۶	۵	۳	۴.۲	۰.۶	۵	۳	۴.۱	کتابداران از نقش‌ها و مسئولیت‌های خود و اینکه چه انتظاری از همکاری آنها می‌رود، درک واضحی دارند.
۰.۸	۵	۱	۳.۷	۰.۸	۵	۱	۳.۸	مدیران و سرپرستان در زمینه هدف‌ها، مقاصد و انتظاراتها به نحوی واضح و مستمر با یکدیگر مرتبط هستند.
۱.۰	۵	۱	۳.۳	۰.۸	۵	۲	۳.۴	سرپرستان برای حل مشکلات کاری کتابداران سریعاً اقدام می‌نمایند.
۱.۰	۵	۱	۲.۹	۰.۸	۵	۱	۳.۲	مدیران عالی و میانی، به اصلاح یا عزل مدیران ناموفق اقدام می‌نمایند.
۰.۹	۵	۱	۳.۳	۰.۸	۵	۱	۳.۵	کتابداران دربارهٔ عملکردشان بازخوردی دریافت می‌کنند.
۰.۸	۵	۱	۴	۰.۷	۵	۲	۴.۱	کتابداران احساس می‌کنند که کارشان در موفقیت کتابخانه مؤثر است.
۰.۸	۵	۱	۳.۱	۰.۹	۵	۱	۳.۲	کتابداران معتقدند جبران خدمت (پرداخت حقوق و...) و موفقیت‌های شغلی‌شان به نحوی عادلانه بر اساس عملکرد کارشان تعیین می‌شود.

یافته‌ها

در کتابخانه اداره ارشاد: از میان مجموعه سؤال‌های مربوط به پژوهش، سؤال اول «در کتابخانه، برنامه راهبردی (استراتژیک) وجود دارد». و سؤال چهارم «در چشم‌انداز برنامه راهبردی، مدیران به تعهد کتابخانه در قبال مراجعه‌کنندگان توجه دارند» - بالاترین میانگین (۴/۳) را در بین ۴۹ سؤال پژوهش دارند.

سؤال ۱۹ «در پاسخ به تغییرات، سیستم اداری حاکم بر کتابخانه، بوروکراسی در حداقل است» و همچنین سؤال ۲۰ «در برخورد با تغییرات و اشتباهات احتمالی، مدیران مایلند اشتباهات خود را بپذیرند و فعالیت‌های نادرست را متوقف سازند». پایین‌ترین میانگین (۳/۱) را در بین ۴۹ سؤال پژوهش دارند.

در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا: از میان سؤال‌های مورد پژوهش سؤال ۱۱ «کتابداران احساس تعلق خود را و اینکه جزیی از کتابخانه هستند، بیان می‌کنند» و سؤال ۳۲ «در کتابخانه سیستم‌های اطلاعاتی، کتابداران را قادر به خلق ارزش (اقتصادی) برای مراجعان می‌نماید» و سؤال ۴۳ «کتابداران درک واضحی از نقش‌ها و مسئولیت‌های خود و اینکه چه انتظاری از همکاری آنها می‌رود، دارند» دارای بالاترین میانگین (۴/۲) هستند، و سؤال ۴۶ «مدیران عالی و میانی اقدام به اصلاح یا عزل مدیران ناموفق می‌کنند» پایین‌ترین میانگین (۲/۹) را دارد.

همچنین به سؤال‌های زیر در دو کتابخانه به صورت مشابه پاسخ داده شد:

سؤال ۲۲: «کتابداران در مجموع کیفیت زندگی کاری خود را در حد بالایی تلقی می‌کنند» با میانگین (۳/۵).

سؤال ۲۵: «برای دستیابی به موفقیت و تحقق هدف‌های کتابخانه، کتابداران مایلند تلاشی فوق‌العاده از خود نشان دهند» با میانگین (۴/۱).

سؤال ۲۶: «کتابداران خوشبینی خود را در ارتباط با فرصت‌های ترقی و پیشرفت کتابخانه ابراز می‌نمایند» با میانگین (۴).

سؤال ۳۲: «در کتابخانه، سیستم‌های اطلاعاتی، کتابداران را قادر به خلق ارزش (اقتصادی) برای مراجعان می‌نماید» با میانگین (۴/۲).

سؤال ۳۶: «در کتابخانه فرایند مشخصی برای تبادل دانش و اطلاعات میان کارکنان وجود دارد» با میانگین (۳/۵).

آزمون فرضیه‌های پژوهش: چون مقدار احتمال (P-Value) محاسبه شده از سطح معناداری آزمون کوچکتر نیست (سطح معناداری آزمون ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است) می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معناداری ۰/۰۵ فرض صفر با گزاره‌های «بین هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا و هوش سازمانی در کتابخانه اداره ارشاد اسلامی» و «اعتقاد به سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش» بین کارکنان دو کتابخانه، تفاوت معناداری وجود ندارد، رد نمی‌شود.

در فرضیه سوم پژوهش، با توجه به اینکه مقدار احتمال (P-Value) محاسبه شده کوچکتر از سطح معناداری آزمون است (سطح معناداری آزمون ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است)، می‌توان نتیجه گرفت که فرض صفر یا این گزاره که «چشم‌انداز راهبردی در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا با کتابخانه اداره ارشاد مشابه است» در سطح معناداری (۰/۰۵) رد می‌شود و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان پذیرفت که چشم‌انداز راهبردی در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا با کتابخانه اداره ارشاد متفاوت است.

جدول ۸: آزمون t مربوط به فرضیه‌های پژوهش

P-Value	مقدار آماره t	شاخص‌های برآورد		فرض صفر	
		انحراف معیار	میانگین		
۰-۰۵۹	-۱/۹۰۹	۲۵/۵۷	۱۲۱/۸۸	اداره ارشاد اسلامی	هوش سازمانی
		۲۵/۶۸	۱۳۱/۶۸	دانشگاه بوعلی سینا	
۰/۰۰۰	-۴/۴۵۲	۴/۸۷	۱۵/۰۲	اداره ارشاد اسلامی	چشم‌انداز راهبردی
		۵/۶۴	۱۹/۷۰	دانشگاه بوعلی سینا	
۰/۵۷۶	۰/۵۶۱	۴/۴۱	۱۶/۰۰	اداره ارشاد اسلامی	سرنوشت مشترک
		۴/۲۹	۱۵/۵۱	دانشگاه بوعلی سینا	
۰/۲۴۰	-۱/۱۸۱	۵/۴۷	۱۹/۵۸	اداره ارشاد اسلامی	میل به تغییر
		۴/۶۰	۲۰/۷۹	دانشگاه بوعلی سینا	

P-Value	مقدار آماره t	شاخص‌های برآورد		فرض صفر	
		انحراف معیار	میانگین		
۰/۱۳۷	-۱/۴۹۸	۴/۸۴	۱۶/۳۲	اداره ارشاد اسلامی	روحیه
		۵/۵۲	۱۷/۸۷	دانشگاه بوعلی سینا	
۰/۰۵۲	-۱/۹۶۴	۴/۳۱	۱۶/۵۷	اداره ارشاد اسلامی	اعتقاد و توافق
		۳/۹۴	۱۸/۲۰	دانشگاه بوعلی سینا	
۰/۳۳۷	-۰/۹۶۶	۵/۳۶	۱۸/۹۸	اداره ارشاد اسلامی	کاربرد دانش
		۵/۳۹	۲۰/۰۲	دانشگاه بوعلی سینا	
۰/۸۴۹	-۰/۱۹۱	۴/۹۸	۱۹/۴۲	اداره ارشاد اسلامی	برخورد مدیران
		۴/۴۱	۱۹/۶۰	دانشگاه بوعلی سینا	

پاسخ به سؤال‌های پژوهش: پرسش اول: میانگین هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا ۱۳۱/۶۸ و در کتابخانه اداره ارشاد اسلامی ۱۲۱/۸۸ به دست آمد. پرسش دوم: میانگین چشم‌انداز استراتژیک در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا ۱۹/۷۰ و در کتابخانه اداره ارشاد دارای ۱۵/۰۲ است. سؤال سوم: میانگین اعتقاد به سرنوشت مشترک توسط کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا ۱۵/۵۱ و در کتابخانه اداره ارشاد ۱۶/۰۰ ارزیابی شده است. سؤال چهارم: کارکنان در خصوص میل به تغییر در دانشگاه بوعلی سینا با میانگین ۲۰/۷۹ و کارکنان اداره ارشاد با میانگین ۱۹/۵۸ پاسخ دادند. سؤال پنجم: کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا به ۷ سؤال مربوط به روحیه از ۳۵ امتیاز با میانگین ۱۷/۸۷ و کتابداران در کتابخانه اداره ارشاد با میانگین ۱۶/۳۲ امتیاز پاسخ دادند. سؤال ششم: وضعیت اتحاد و توافق در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا با میانگین ۱۸/۲۰ و در بین کارکنان در کتابخانه اداره ارشاد میانگین ۱۶/۵۷ ارزیابی شد. سؤال هفتم: پژوهش کاربرد دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا با میانگین ۲۰/۰۲ و در بین کتابداران اداره ارشاد با میانگین ۱۹/۹۸ پاسخ داده شد. سؤال هشتم: برخورد مدیران در رابطه با عملکرد کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا با میانگین ۱۹/۶۰ و در کتابخانه اداره ارشاد با میانگین ۱۹/۴۲ ارزیابی شد.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه میانگین هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا ۱۳۱/۶۸ و میانگین هوش سازمانی در کتابخانه اداره ارشاد ۱۲۱/۸۸ است، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی پژوهش حاضر «هوش سازمانی در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا با کتابخانه اداره ارشاد مشابه است» رد نمی‌شود. ولی فرضیه اول پژوهش یعنی «چشم‌انداز راهبردی در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا با کتابخانه اداره ارشاد مشابه است». به علت اینکه میانگین چشم‌انداز راهبردی در کتابخانه اداره ارشاد ۱۵/۰۲ و در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا ۱۹/۷۰ به دست آمد، رد می‌شود و نمی‌توان مشابه بودن دو کتابخانه از نظر چشم‌انداز راهبردی را پذیرفت. همچنین، میانگین مؤلفه «اعتقاد به سرنوشت مشترک» در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا ۱۵/۵۱ و در کتابخانه اداره ارشاد ۱۶/۰۰ است که می‌توان مشابه بودن این دو کتابخانه را در این مورد تأیید کرد. در مورد «عملکرد کارکنان در خصوص میل به تغییر» در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا میانگین ۲۰/۷۹ به دست آمد که با توجه به میانگین کتابخانه اداره ارشاد ۱۹/۵۸ می‌توان مشابه بودن این دو کتابخانه را تأیید نمود. گزینه «روحیه کارکنان در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا» با میانگین ۱۷/۸۷ و در کتابخانه اداره ارشاد با میانگین ۱۶/۳۲ اختلاف معناداری نشان نمی‌دهد و می‌توان در این دو کتابخانه مشابهت روحیه کارکنان را مورد تأیید قرار داد. میانگین شاخص «اتحاد و توافق کارکنان» در کتابخانه دانشگاه بوعلی سینا ۱۸/۲۰ و در بین کارکنان کتابخانه اداره ارشاد میانگین ۱۶/۵۷ به دست آمد که در این مورد نیز مشابهت تأیید می‌شود. میانگین «کاربرد دانش» در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا ۲۰/۰۲ و در کتابخانه اداره ارشاد میانگین ۱۹/۹۸ به دست آمد که در این مورد نیز می‌توان مشابه بودن این دو کتابخانه را تأیید کرد.

«برخورد مدیران در رابطه با عملکرد کارکنان» در کتابخانه‌های دانشگاه بوعلی سینا با میانگین ۱۹/۶۰ و در کتابخانه اداره ارشاد ۱۹/۴۲ به دست آمد و مشابه بودن این دو کتابخانه در این مورد تأیید می‌شود.

در مجموع، چون حداکثر نمره‌ها می‌توانست ۲۴۵ باشد، و حداکثر نمره به دست آمده از این دو گروه ۱۳۱/۶۸ و ۱۲۱/۸۸ است، هر دو گروه از نظر هوش سازمانی مجاور منطقه متوسط هستند.

منابع:

- ۱- اسکات، ریچارد (۱۳۸۰). سازمان‌ها: سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز، ترجمه محمد رضا بهرنگی (برنجی) تهران: نشرکمال تربیت.
- ۲- اچ هال، ریچارد (۱۳۸۳). سازمان: ساختار، فرآیند و رهاوردها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۳- براتی علویجه، حسینعلی (۱۳۸۰). مدیریت کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی، تهران: مؤلف.
- ۴- حیاتی، محمد علی (۱۳۸۵). قابل دسترس در: <http://www.hayati314.blogfa.com>
- ۵- خانزاده، حمید (۱۳۸۶). مجله دنیای کامپیوتر، قابل دسترس در:
<http://www.developercenter.ir/forum/showthread.php?t=9018>
- 6- Akgun ,E, ali. (2007), "**Organizational intelligence: A structuration view**". Ali, e, akgun, john byrne, halit keskin , journal of organizational change management , vol,20 No, 3. online. <http://www.emeraldinsight.com/0953-4814.htm>
- 7- Albrecht. Karl. (2002), "**Organizational Intelligence& Knowledge Management**": <http://www.KarlAlbrecht.com>.
- 8- Albrecht. karl. (2003), "**Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers**". Australian institute of management. September.
- 9- Albrecht, karl
action, amazon, new york