

هوش سازمانی، عامل رشد سازمان یادگیرنده

حمید فاتحی^۱

حمید رحیمیان^۲

تاریخ وصول: ۱۳۹۳/۹/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۱۷

چکیده

پژوهش حاضر باهدف مطالعه نقش هوش سازمانی برای پیش بردن دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور تهران، به سوی ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده انجام شد. این جستار توصیفی از نظر هدف کاربردی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه شهید عباسپور بالغ بر ۱۸۰ نفر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بود که ۱۲۳ نفر به روش نمونه طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. از دو پرسشنامه سازمان یادگیرنده مارسیک و واتکینز و پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت، با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۴۴ و ۰/۹۴۹ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین میزان هوش سازمانی و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده رابطه‌ی مثبت و معنادار ۰/۵۷ وجود دارد. همچنین بر اساس آزمون رگرسیون خطی چندگانه مشخص گردید از بین هفت مؤلفه هوش سازمانی، تنها دو متغیر سرنوشت مشترک و فشار عملکرد، قادر به پیش‌بینی متغیر سازمان یادگیرنده می‌باشند.

واژگان کلیدی: دانشگاه، سازمان یادگیرنده، هوش سازمانی

مقدمه

در دنیای انسان‌ها، مفاهیم هوش، یادگیری و دانش، به عنوان تعامل‌هایی درهم تنیده و برهم کنشگر، همواره مورد توجه و علاقه روان‌شناسان بوده‌اند. به دیگر سخن، لازمه یادگیری در انسان‌ها برخورداری از میزان مطلوبی از بهره هوشی است. در دنیای سازمان‌ها اما به تعامل معقول دو متغیر هوش و یادگیری توجه کافی نشده است. پژوهش حاضر بر آن است تا کنکاشی درخور توجه، به این برهم کنش در بستر سازمان داشته باشد.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی، مستخرج از پایانامه، (نویسنده مسئول)

hamidfatehi68@yahoo.com

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی (مدیریت آموزشی) دانشگاه علامه طباطبائی hamrahimian@yahoo.com

لیون و گابریلا^۱ (۲۰۰۹) هوش سازمانی را عبارت می‌دانند از توانایی یک سازمان در ایجاد دانش و شناخت و به کارگیری آن در تدوین استراتژی برای وفق دادن خود با محیط پیرامون. اندازه‌گیری میزان هوش سازمانی و تلاش برای بهبود و ارتقاء آن از اهمیت بالایی برخوردار است. مدیران باید برای افزایش میزان هوش سازمانی تحت مدیریت خود، عوامل محیطی افزایش‌دهنده هوش سازمانی را بشناسند و با به بارگیری صحیح این‌گونه عوامل، در راستای افزایش عملکرد و یادگیرنده‌بودن سازمان اهتمام ورزند.

در رابطه با یادگیری در سازمان، تم کنفرانس بین‌المللی سازمان یادگیرنده، دانش و شایستگی‌ها» (LOKC, 2014) که در آوریل ۲۰۱۴ در اسلو نروژ برگزار شد، "مدارهای دانش" بوده است. پیام این عنوان، کشف چگونگی تغییر و تحول دانش در بستر سازمان یادگیرنده است. هر چند دهه اخیر، همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده‌ای را برای مدیریت دانش و خارج شدن از قالب‌های غیر پویا و حرکت به سمت سازمان‌های یادگیرنده آغاز کرده‌اند. این در حالی است که سازمان‌ها برای بقا و موفق شدن در محیط بسیار متغیر کنونی، به‌طور مستمر به ارزیابی، پاسخ‌دهی و سازگاری با محیط پیرامون خویش می‌پردازند (فلورنس^۲، ۲۰۰۷). به همین دلیل با وجود تغییرات عظیم محیطی، سازمان‌ها برای بقا، نیاز به تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده را احساس می‌کنند. سازمان یادگیرنده در واقع یکی از مفاهیم کلیدی برای رقابت‌پذیری سازمان‌ها در ادبیات مدیریت در چند دهه اخیر، به‌ویژه از دهه ۱۹۹۰ به بعد بوده است (کیم^۳، ۲۰۰۹). با توجه به تغییرات سریع محیطی، مدیریت سازمان‌های امروز کاری بس دشوار است. لذا در حوزه مدیریت همواره شاهد ورود اندیشه‌های جدید هستیم. لازمه اجرای چنین اندیشه‌هایی آن است که سازمان‌ها تحولات اساسی در ساختار و شیوه‌های مدیریتی خود داشته باشند و پذیرای تفکرات و دانش‌های نوین برای سازگاری با تغییرات پی‌درپی محیط باشند. در دنیای امروز که سازمان‌ها با تغییرات سریع و حیرت‌انگیزی مواجه‌اند، بقای آن‌ها به توانایی انعطاف‌پذیری و انطباق و همچنین برخورداری از توانایی

-
1. Peddler
 2. Florence
 3. Kym

فردی و سازمانی در سرعت بخشیدن به یادگیری توسعه دانش است (استورنهاوس، هند و جاناتان^۱، ۱۹۹۹).

یادگیرنده بودن سازمان‌ها پیش‌نیاز و هم‌نیاز زنده ماندن در محیط متلاطم و متغیر امروز است. تأکید بر دانش و اطلاعات از اساسی‌ترین مشخصه‌های سازمان‌های هوشمند در قرن ۲۱ است و کاربرد مؤثر دانش نیز به شکل‌گیری سازمان‌های هوشمند می‌انجامد، اما این امر مستلزم کاربرد خلاقانه دانش است. با این اوصاف سازمان‌های آموزشی، از جمله دانشگاه‌ها، باید به کارکنان دانش، مهارت و کارایی را بیاموزند تا استعدادهای بالقوه آن‌ها تقویت گردد. در میان پژوهش‌های معدودی که نقش هوش سازمانی را در افزایش یادگیری سازمانی مطالعه کرده‌اند، اظهار شده است که هوش سازمانی مهم‌ترین عامل برای تحقق یادگیری و توسعه دانش است (مگیل کریست^۲، ۲۰۰۴). در واقع یکی از عوامل کلیدی و مهمی که به نظر می‌رسد سهم به‌سزایی در یادگیرنده‌بودن دانشگاه‌ها داشته باشد هوش سازمانی است هر چند تا به حال در خصوص یادگیرنده شدن سازمان‌ها توجه چندانی به عامل هوش سازمانی نشده است. از جهتی در این عرصه حساس و پرتغییر، ارتقاء هوش سازمانی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان‌های آموزشی است تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات و نیز افزایش دانش و ایجاد آگاهی، به قابلیت‌های خود بیفزایند. طبعاً افزایش هوش سازمانی موجب می‌شود سازمان‌ها و دانشگاه‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان یادگیرنده تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری را به نحو چشمگیری بهبود می‌بخشد؛ بنابراین نظر به جایگاه برجسته و کلیدی دانشگاه‌ها در تربیت متخصصان آینده جامعه، سازمان‌های تجاری و شرکت‌های مختلف ایرانی، باید به‌طور مستمر قابلیت و توانایی ذهنی خود را ارتقا بخشیده و با سازوکارهای مناسب با نیازهای افراد و جامعه، امکان تحقق اهداف را فراهم سازند.

-
1. Storehouse, Hand & Janatan
 2. Macgilchrist

امروزه تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و ادامه حیات و موفقیت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی روبه‌رو ساخته است. در چنین برهه‌ای از زمان، بقای سازمان‌ها و به‌ویژه دانشگاه‌ها بستگی به این موضوع دارد که آن‌ها چگونه پذیرای تغییرات شوند و اقدامات و خدمات خود را بهبود بخشیده و توان رقابت‌پذیری خود را افزایش دهند (خامیس^۱، ۲۰۱۲).

جستار حاضر، با توجه به کمبود تحقیقات انجام‌شده در زمینه رابطه‌ی هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده و نقش هوش سازمانی در یادگیری سازمان‌های دانشگاهی، بر آن است تا تصویری از وضعیت موجود هوش سازمانی دانشگاه مورد مطالعه به دست دهد؛ آنگاه با یافته‌های خود مشخص سازد زیرسیستم‌های هوش سازمانی چه رابطه‌ای با سازمان یادگیرنده دارد و چقدر در یادگیرنده‌بودن دانشگاه‌ها سهم بوده و قدرت پیش‌بینی دارد؟ پاسخ این سؤال اصلی تحقیق به کمک آزمون فرضیه‌های پژوهش به دست خواهد آمد.

اهمیت این جستار به دلایل توجیهی زیر بازمی‌گردد: ارتباط متغیرهای سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی، در داخل و خارج کشور، به‌صورت جداگانه با متغیرهای متعدد دیگر بررسی شده‌است؛ اما ضرورت دارد که تلاش‌هایی در زمینه‌ی بررسی ارتباط هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده و چگونگی پیاده‌سازی سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در سازمان‌ها و مطالعاتی در زمینه‌ی مشکلات موجود که مانع از ایجاد یادگیری سازمانی می‌شود به عمل آید. در واقع شناخت هوش سازمانی به تعیین نقاط قوت و ضعف یک سازمان کمک خواهد کرد. همچنین راهنما و تسهیل‌کننده توسعه سازمان‌ها و دانشگاه‌ها می‌شود تا بر دقت طراحی برنامه‌های درسی خود بیشتر تمرکز نمایند (ککر و آدا^۲، ۲۰۰۸). مسلماً در دنیای امروزی تنها سازمان‌هایی پیشرو و تأثیرگذار خواهند بود که بیشترین بهره را از سرمایه هوشی و فکری خود می‌برند. از آنجا که دانشگاه محیط یادگیری و ارتباطات و تبادل اطلاعات است و به تربیت متخصصان و منابع انسانی مورد نیاز سازمان‌های دولتی و خصوصی و حتی آموزشی جامعه می‌پردازد و خروجی‌های خود را تحویل سازمان‌ها و نهادهای دولتی

-
1. Khamis
 2. Cakir & Ada

می‌دهد، باید تبدیل به یک سازمان یادگیرنده شود. در این زمینه دانشگاه باید از هوش بالایی برخوردار باشد و از توان فکری و دانش کارکنان اداری و هیأت علمی خود در راستای سازمان یادگیرنده‌شدن استفاده کند. از سویی دیگر، هوش سازمانی که ظرفیت یک سازمان در استفاده از توان دانشی کارکنان سازمانی است می‌تواند سهم بسزایی در افزایش یادگیری دانشگاه داشته باشد. در واقع نظریه هوش سازمانی و توجه به سهم زیرسیستم‌های هوش سازمانی به دانشگاه کمک می‌کند تا توانایی فکری و ذهنی خود را به عنوان یک سازمان هوشمند ارتقا داده و رسالت و مأموریت‌های خود را هوشمندانه محقق سازد.

سابق و الهی (۲۰۱۳) به منظور بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان با جامعه آماری ۴۰۸ نفر و نمونه‌گیری تصافی ساده ۱۹۸ نفر، به این نتایج دست یافتند که بین هوش سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

عرفانی و جعفری (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان یک مدل برای هوش سازمانی، در دانشگاه آزاد اسلامی (حوزه هشت) که نمونه مورد مطالعه شامل ۳۱۱ نفر از اعضای دانشگاه بودند، به این نتایج دست یافتند که هوش سازمانی سبک رهبری، یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری برهم تأثیر معناداری دارند.

صالحی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان "رابطه‌ی سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در آموزش و پرورش مدارس شهرستان رفسنجان" که از نوع توصیفی و همبستگی بود و برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۳۳۳ از میان کارکنان و معلمان انتخاب شدند، به این نتیجه دست یافتند که بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بنی سی و ملک‌شاهی (۱۳۸۹) پژوهشی به منظور بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری آن شامل ۴۷۰ نفر بود که برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای ۱۲۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این

پژوهش به این نتایج دست یافتند که بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جمالزاده و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی را به منظور بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیئت‌علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگو جهت ارتقاء یادگیری سازمانی انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۵۶ نفر از کارکنان و ۱۶۹ از اعضای هیئت‌علمی انتخاب شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد هوش سازمانی در هر دو گروه آزمودنی‌ها با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

لغتر، پرمین و واسیلاش^۱ (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان "ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه‌انسانی" انجام دادند. هدف نهایی پژوهش یادشده ارائه‌ی نمایی کلی از موقعیت کارکنان شرکت‌های رومانیایی با توجه به ابعاد هوش سازمانی آبرخت بود؛ و مبنای مقایسه، کارکنان شرکت‌های کوچک و بزرگ بوده است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که فقط ۱۳ درصد از کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بودند و کارکنان سازمان‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناختند. با این حال تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده نشان داد که هوش سازمان در حد متوسط بوده است.

کیکر و آدا (۲۰۰۸) پژوهشی را با عنوان "آیا می‌توان هوش سازمانی مدرسه را از طریق آموزش ضمن خدمت توسعه داد؟" در کشور ترکیه انجام دادند. هدف پژوهش تعیین تأثیر تحلیل راهبردی (توانایی، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات) در هوش سازمان بود. روش تحقیق از نوع تجربی با استفاده از پیش‌آزمون و پس‌آزمون و جامعه آماری یک مدرسه ابتدایی با نمونه ۴۰ نفر معلم و دو مدیر بوده است. نتایج تحقیقات نشان داد که بین هوش سازمانی قبل و بعد از کارگاه تفاوت وجود داشت؛ و فقط در مورد ارتباط مؤثر با همکاران تفاوت قابل توجهی مشاهده نشده است.

1. Lafterr, preman & Vasilache

پرجمین و واسیلاش^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی T^۲ راه‌های شناسایی هوش سازمانی دانشگاه و نحوه اندازه‌گیری آن را بررسی کردند. در این راستا مهم‌ترین اقدامات انجام‌شده عبارت بود از تعریف و توصیف مشخصات سازمان دانشگاه‌ها که به نوبه خود با شیوه‌های خاص، اجرای استراتژی‌های هوش سازمانی را تحقق می‌بخشند، استانداردهای هوش سازمانی را نسبت به دانشگاه‌ها تطبیق می‌دهند و به بررسی مشخصات مباحث مربوط به هوش می‌پردازند. آن‌ها نتیجه گرفتند که جوی که در آن الگوی دانشگاه سخت تغییر می‌کند از طریق محرک اجتماعی که انواع مختلف هوش سازمانی را در دانشگاه به وجود می‌آورد و از دستاوردهای مدل نوین دانشگاه‌ها است، از بین می‌رود.

کتوکیورس، سوزان اوپری و فیوریک (۲۰۰۴) در تحقیق تجربی با عنوان بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان یادگیرنده و تغییرات سازگاری و نوآوری در عملکرد سازمانی، دریافتند که ابعاد سازمان یادگیرنده، قوی‌ترین پیش‌بینی کنندگان انطباق سریع با تغییرات، تولید باعرضه خدمات پرشتاب و عملکرد سازمانی نیروهای عملیاتی هستند. این ابعاد عبارت‌اند از: ارتباطات باز و مبادله اطلاعات، ارتقای ریسک‌پذیری و ایده‌های جدید، قابلیت دسترسی به اطلاعات و واقعیت‌ها، زمان و منابع لازم برای انجام حرفه‌ای یک شغل.

آلبرخت^۲ (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی هوش سازمانی مدیران استرالیا-یک سنجش مقدماتی"، نظرات یک نمونه ۲۰۰ نفری از مدیران و مدیران عامل استرالیایی را درباره هوش سازمانی مربوط به سازمان و تشکیلاتشان بررسی کرد. این مدیران در یک سمینار یک‌روزه، مدل هوش سازمانی آلبرخت را آموزش دیدند. سپس هر یک از مدیران با استفاده از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت سازمان خود را ارزیابی کردند. وی در نهایت بیان می‌کند که از این طریق، مدیران استرالیایی می‌توانند به شناخت بهتری از سازمانشان دست یابند. بعلاوه با توجه به نتایج جالبی که به دست آمد مدیران می‌توانند نگاه جدیدتری به سازمانشان به دست آورند.

1. Pregembrean & vasilag
2. Albrecht

آلن^۱ (۲۰۰۱) در پژوهشی تحت عنوان " مطالعه تجربی هوش سازمانی و یادگیری سازمانی " نشان داد که یادگیری سازمانی در شش مرحله (توجه، کشف، تفسیر، راه‌حل، اجرا و یادگیری) با تغییراتی که در حافظه‌ی سازمانی رخ می‌دهد (دانش افراد، روابط کارکنان، ضوابط رسمی، ابزارها، تجهیزات و تهیه تسهیلات) ارتباط دارد و نشان داد که با تقویت مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده می‌توان به توسعه و پیشرفت سازمان کمک کرد. با عنایت به بررسی پیشینه پژوهش، می‌توان حدس زد که تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده باهم در ارتباط می‌باشند و می‌توان از این رابطه برای پیش‌بینی یادگیرنده‌بودن سازمان استفاده نمود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور است که بالغ بر ۱۸۰ نفر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بوده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداری این دانشگاه در چهار بخش معاونت مالی و منابع انسانی، معاونت پژوهشی، معاونت آموزشی و معاونت دانشجویی تشکیل می‌دهد. به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، نمونه آماری پژوهش بر مبنای جدول مورگان ۱۲۳ نفر به دست آمد که از هر معاونت به نسبت جامعه آماری نمونه انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سازمان یادگیرنده (واتکینز و مارسیک، ۲۰۰۶) و هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۳) استفاده شد. پرسشنامه سازمان یادگیرنده شامل هفت بعد و ۴۳ سؤال، پرسشنامه هوش سازمانی شامل هفت بعد و ۴۹ سؤال و هر دو پرسشنامه داری طیف پنج نمره‌ای لیکرت می‌باشند.

در خصوص پایایی ابزارها، آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۰/۹۹۴ و برای پرسشنامه هوش سازمانی به ۰/۸۶ گزارش شده است. (ستاری قهفرخی، ۱۳۸۵) همچنین ماهان سلاسل (۱۳۸۸) عدد ۰/۹۳ و ۰/۹۴۱ را ذکر کرده است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است.

در این پژوهش پرسشنامه سازمان یادگیرنده مارسیک و واتکینز و پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت، ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۴۴ و ۰/۹۴۹ را نشان می دهد.

یافته های پژوهش

مطابق با جدول (۱) از بین مؤلفه های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک با میانگین ۲۰/۵۲ دارای بیشترین میانگین و به کارگیری دانش با انحراف معیار ۵/۲۵ دارای بیشترین پراکندگی است. همچنین مؤلفه ی به کارگیری دانش با میانگین ۱۷/۴۸ کمترین میانگین و فشار عملکرد با انحراف معیار ۴/۰۴ کمترین میزان پراکندگی را داراست.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار سازمان یادگیرنده و ابعاد هوش سازمانی کارکنان دانشگاه

شاخص ها متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
سازمان یادگیرنده	۱۲۳	۴۵/۰۰	۱۴۲/۰۰	۸۵/۴۳	۲۲/۱۶
چشم انداز استراتژیک	۱۲۳	۹/۰۰	۲۶/۰۰	۱۸/۳۶	۴/۲۶
سرنوشت مشترک	۱۲۳	۱۱/۰۰	۳۰/۰۰	۲۰/۵۲	۴/۷۰
میل به تغییر	۱۲۳	۸/۰۰	۳۰/۰۰	۱۷/۵۵	۴/۶۷
روحیه	۱۲۳	۸/۰۰	۳۰/۰۰	۱۹/۰۲	۴/۳۸
اتحاد و توافق	۱۲۳	۱۰/۰۰	۳۱/۰۰	۱۹/۵۲	۴/۲۴
به کارگیری دانش	۱۲۳	۷/۰۰	۲۸/۰۰	۱۷/۴۸	۵/۲۵
فشار عملکرد	۱۲۳	۱۲/۰۰	۳۰/۰۰	۱۹/۴۲	۴/۰۴

اینک به آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته می شود.

فرضیه اول: بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۲. بررسی ضریب همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده

شاخص آماری متغیر	ضریب همبستگی	R ²	سطح معناداری
هوش سازمانی	۰/۵۷**	۰/۳۲	۰/۰۱
سازمان یادگیرنده			

با توجه به جدول (۲) ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۵۷) در سطح معناداری (۰/۰۱) معنادار است. لذا، بین دو متغیر بالا رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که ۰/۳۲ واریانس متغیر سازمان یادگیرنده مثل متغیر هوش سازمانی نبین می‌شود. **فرضیه دوم:** بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. بررسی ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده

متغیر	چشم‌انداز استراتژیک	سرنوشت مشترک	میل به تغییر	روحیه	اتحاد و توافق	کاربرد دانش	فشار عملکرد	سازمان یادگیرنده
چشم‌انداز استراتژیک	۱							
سرنوشت مشترک	۰/۶۸**	۱						
میل به تغییر	۰/۶۳**	۰/۶۰**	۱					
روحیه	۰/۷۶**	۰/۶۷**	۰/۶۵**	۱				
اتحاد و توافق	۰/۷۱**	۰/۵۸**	۰/۶۳**	۰/۶۹**	۱			
کاربرد دانش	۰/۷۶**	۰/۶۲**	۰/۷۵**	۰/۷۵**	۰/۶۱**	۱		
فشار عملکرد	۰/۷۴**	۰/۶۶**	۰/۶۶**	۰/۷۶**	۰/۶۸**	۰/۷۴**	۱	
سازمان یادگیرنده	۰/۴۸**	۰/۵۳**	۰/۴۴**	۰/۵۳**	۰/۴۰**	۰/۵۲**	۰/۵۶**	۱

با توجه به جدول بالا و مشاهده ضرایب همبستگی و سطوح معناداری می توان متوجه شد که بین مؤلفه های هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده که با علامت (***) مشخص شده اند (کلیه مؤلفه ها) در سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) رابطه ای مثبت و معناداری وجود دارد. **فرضیه سوم:** بین هوش سازمانی کارکنان ستادی به تفکیک معاونت های دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه به منظور بررسی هوش سازمانی کارکنان به تفکیک معاونت ها

متغیر	منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
	بین گروه ها	۹۸۷/۱۶	۳	۳۲۹/۰۵		
هوش سازمانی	درون گروه ها	۸۵۰۵۳/۰۹	۱۱۹	۷۱۴/۷۳	۰/۴۶	۰/۷۱
	کل	۸۶۰۴۰/۲۶	۱۲۲			

به منظور مقایسه میانگین هوش سازمانی کارکنان به تفکیک معاونت ها، از تحلیل واریانس یک راهه استفاده شده است. در این آزمون ها فرض صفر عبارت از عدم وجود تفاوت معنادار بین میانگین هوش سازمانی کارکنان به تفکیک معاونت ها است و فرض خلاف عبارت از وجود تفاوت معنادار بین هوش سازمانی در معاونت های دانشگاه مختلف است. با توجه به میزان F و سطوح معناداری به دست آمده، به این دلیل که میزان سطوح معناداری مربوط به آزمون متغیرهای مطرح شده بیشتر از سطح آلفای ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض های صفر مربوط به این آزمون ها پذیرفته می شود و این بدین معناست که بین میانگین هوش سازمانی کارکنان ستادی به تفکیک معاونت ها تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۷. ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره‌های متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

متغیر پیش بین	ضرایب رگرسیون		آماره T	سطح معناداری
	استاندارد نشده	استاندارد شده		
مقدار ثابت	۱۳۵/۸۹	—	۹/۹۸	۰/۰۱
میزان تحصیلات	-۳/۳۳	-۱/۱۰	-۱/۱۳	۰/۲۶
سابقه خدمت	۰/۷۹	۰/۲۳	۱/۵۲	۰/۱۳
سن	-۰/۶۰	-۰/۲۰	-۱/۲۹	۰/۱۹

با توجه به جدول بالا، مقدار P محاسبه شده در آزمون (۰/۲۷) بیشتر از سطح معناداری ۰,۰۵ است. لذا، در این سطح فرض صفر که نشان دهنده عدم وجود ارتباط است پذیرفته می شود (فرض خلاف رد می شود) و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنادار نیست؛ یعنی مؤلفه‌های جمعیت شناختی (سن، میزان تأثیرات و میزان تحصیلات) بر مدل تأثیر معناداری ندارند؛ و R^2 نشان می دهد عوامل جمعیت شناختی تنها ۳ درصد توانایی پیش بینی هوش سازمانی را دارند و ۹۷ درصد باقی مانده مربوط به خطای پیش بینی است.

فرضیه ششم: مؤلفه‌های هوش سازمانی به سهم خود می توانند متغیر سازمان یادگیرنده را پیش بینی کنند.

جدول ۸. نتایج رگرسیون عوامل هوش سازمانی بر سازمان یادگیرنده

مدل	مقدار R	مقدار R ²	درجه آزادی	F	R	R ²	سطح معناداری
رگرسیون	۲۳۰۱۳/۹۰	۷	۱۰/۲۴	۰/۶۲	۰/۳۸	۰/۳۴	۰/۰۱
باقیمانده	۳۹۶۱۸/۲۵	۱۱۶	۳۲۱/۰۲				
کل	۵۹۹۳۲/۱۶	۱۲۳					

جدول ۹. ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

مقدار P	آماره t	ضرایب رگرسیون		شاخص آماری متغیر پیش‌بین
		استاندارد نشده	استاندارد شده	
۰/۰۱	۲/۳۷	—	۲۱/۲۳۴	مقدار ثابت
۰/۵۸	۰/۵۵	۰/۰۷	-/۴۰	چشم‌انداز استراتژیک
۰/۰۲	۲/۳۰	۰/۲۵	۱/۹۶	سرنوشت مشترک
۰/۸۴	-/۲۰	-/۰۲	-/۱۲	میل به تغییر
۰/۲۸	۱/۰۶	۰/۱۴	۰/۷۴	روحیه
۰/۵۴	-/۶۰	۰/۰۷	-/۳۶	اتحاد
۰/۲۴	۱/۱۶	۰/۱۶	۰/۷۰	به بارگیری دانش
۰/۰۳	۲/۰۹	۰/۲۸	۱/۵۳	فشار عملکرد

با توجه به جدول بالا، مقدار P محاسبه شده در آزمون (۰/۰۱) که کمتر از سطح معناداری ۰/۰۵ است. لذا، در این سطح فرض صفر که نشان‌دهنده عدم وجود ارتباط است رد می‌شود (فرض خلاف پذیرفته می‌شود) و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنادار است؛ که این بیانگر این است که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک تأثیر معنادار دارد؛ و R^2 نشان می‌دهد، مؤلفه‌های هوش سازمانی تنها ۳۸ درصد توانایی پیش‌بینی سازمان یادگیرنده را دارند و ۶۲ درصد باقی‌مانده مربوط به خطای پیش‌بینی است. و همچنین جدول ۹ نشان می‌دهد فقط دو متغیر سرنوشت مشترک و فشار عملکرد $B=1/96$ و $B=1/53$ به‌طور معناداری متغیر سازمان یادگیرنده را پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان می‌دهد، رابطه سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی، در این دانشگاه مثبت است. این بدان معناست که برای بالا بردن میزان یادگیرنده بودن سازمان به تقویت هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی باید پرداخت.

نتایج به‌دست آمده از جدول ۲ با استفاده از همبستگی پیرسون نشان داد بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده رابطه‌ی معناداری وجود دارد. این نتایج بیان‌کننده این است که مؤلفه هوش سازمانی نبین‌کننده مناسبی برای سازمان یادگیرنده است، که می‌توان جهت ارتقای

میزان یادگیرنده بودن سازمان و یادگیری سازمانی از این مؤلفه استفاده نمود و وجود این ارتباط با پژوهش‌های صالحی همکاران (۱۳۸۹)، ملک شاهی و بنی سی (۱۳۸۹)، سابق و الهی (۲۰۱۳) همسو هست. این محققان نشان دادند که با توجه به ضرورت ایجاد سازمان یادگیرنده در عصر حاضر و از سوی دیگر با عنایت به مزایای هوش سازمانی، می‌توان از این ابزار برای تسهیل ایجاد سازمان یادگیرنده استفاده نمود و با ارائه چارچوب استراتژیک مفهومی مناسب، به نبین چگونگی ایجاد سازمان یادگیرنده با استفاده از تسهیل‌گر هوش سازمانی پرداخت.

بر اساس جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود متغیر روحیه و متغیر به کارگیری دانش تأثیری زیادی نسبت به متغیرهای دیگر هوش سازمانی بر سازمان یادگیرنده دارد. این نتیجه به این معناست که به هراندازه روحیه و انگیزه کارکنان در محیط کاری بالا باشد منجر به کار مضاعف و عملکرد بالایی گردد. در نتیجه به نسبت آن رغبت زیادی به یادگیری پیدا می‌شود که این خود در جهت تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده عامل مؤثری به نظر می‌رسد. در این تحقیق، متغیر به کارگیری دانش همانند متغیر روحیه، بر سازمان یادگیرنده تأثیر داشت و این امر با نتایج صالحی همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد و با نتایج ملک شاهی و بنی سی (۱۳۸۹)، عرفانی و جعفری (۲۰۱۳) که اتحاد و توافق را دارای بیشترین تأثیر در سازمان یادگیرنده دانسته‌اند، همخوانی ندارد. برای علت‌یابی این امر، شاید بتوان گفت پرسش‌شوندگان دانشگاهی، در زمینه‌ی دانش روزآمد و نیز فرهنگ اشتراک دانش و مطالعه آخرین ایده‌ها و دانش‌های سازمانی و یادگیری سازمانی درک نسبتاً روشنی داشته‌اند.

پس از متغیر به کارگیری دانش مؤلفه بعدی که در سازمان یادگیرنده نقشی پراهمیتی داشت متغیر فشار عملکرد بود. این یافته با نتایج پژوهش جمال‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) که پایین‌ترین متغیر مؤثر در یادگیری سازمانی را فشار عملکرد، یافته بودند همخوانی ندارد و این خود بیان‌کننده انطباق کارکنان و اعضای سازمان با عملکرد و نقشی که در سازمان ایفا می‌نمایند، است و این امر می‌تواند موجب افزایش یادگیری گردد؛ بنابراین وجود پست‌های دارای شفافیت کامل و انجام یک نقش سازمانی، توأمأ منجر به افزایش یادگیری سازمان می‌گردد.

در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی میل به تغییر دارای پایین‌ترین همبستگی نسبت به متغیرهای دیگر هوش سازمانی، با سازمان یادگیرنده بود. چه‌بسا افراد تمایل اندکی به یادگیری دارند و از جهتی رغبت چندانی به تغییراتی که منجر به یادگیری بیشتری در جهت انطباق و همسازی با تغییرات ایجادشده، از خود نشان نمی‌دهند. از آنجا که این انطباق و همسازی جز به کمک یادگیری سازمانی اتفاق نمی‌افتد. جای دارد در کارکنان آمادگی‌هایی در زمینه‌ی ایجاد تغییرات، مهیا گردد تا به یادگیری سازمانی منجر شود.

براساس آزمون رگرسیون خطی چندگانه (جدول ۶ و ۷) می‌توان چنین استنباط کرد که با توجه به ضریب تعیین چندگانه (R^2) تنها درصدی جزئی از عوامل جمعیت شناختی قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک (هوش سازمانی) هستند و همچنین در بین عوامل جمعیت‌شناختی هیچ‌یک از آن‌ها قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک (هوش سازمانی) نبودند (جدول ۷). این یافته با پژوهش صالحی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی ندارد. این بدین معناست که در پیش‌بینی هوش سازمانی، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات تأثیرگذار نبوده است.

براساس آزمون رگرسیون خطی چندگانه (جدول ۸) می‌توان چنین استنباط کرد که با توجه به ضریب تعیین چندگانه (R^2) تنها ۳۸ درصد مؤلفه‌های هوش سازمانی قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک (سازمان یادگیرنده) بودند و نیز در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی فقط دو متغیر سرنوشت مشترک و فشار عملکرد بیشترین قدرت نبین سازمان یادگیرنده را داشتند (جدول ۹) که با پژوهش جمال‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد. این بدان معناست که کارکنان دانشگاه زمانی که نسبت به اهداف و رسالت دانشگاه آگاهی مشترک و نسبت به نقش و وظایف کاری خود و عملکردشان آگاهی یافته و از جهتی آن را منطبق با واحد کاری‌شان بدانند، می‌توانند نقش مؤثری در تحقق سازمان یادگیرنده داشته باشند.

کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، کاربرد دانش، اتحاد، توافق و فشار عملکرد) نبین‌کننده مناسبی برای سازمان یادگیرنده به نظر می‌رسند. لذا می‌توان جهت ارتقای یادگیری سازمانی از این مؤلفه‌ها استفاده نمود.

کارکنان و مدیران سازمانی با درک و آگاهی کامل از هوش سازمانی می‌توانند به درک درستی از سازمان خود نائل آیند. همچنین سازمان‌ها به هر میزانی که از هوش سازمانی برخوردار هستند به همان نسبت از ویژگی سازمان یادگیرنده برخوردارند. در واقع می‌توان گفت در دانشگاه‌هایی که مدیران و سرپرستان و کارکنان از هوش سازمانی بالایی برخوردارند به نسبت آن از مأموریت و رسالت سازمان درک بهتر و کاملی دارند و نیز همکاری بهتری بین آن‌ها برقرار است. مهم‌ترین اصلی که مدیران دانشگاه باید به آن توجه نمایند ایجاد آرمان مشترک در بین کارکنان دانشگاه است. نقش رهبر سازمان در ایجاد آرمان مشترک در میان کارکنان امری مهم است.

بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان بیان نمود که دانشگاه‌ها باید در این روزگار پر تحول، به ارتقاء هوش سازمانی توجه کنند تا بتوانند از طریق کسب، تجزیه و تحلیل اطلاعات و نیز افزایش دانش و آگاهی، به قابلیت‌های خود بیفزایند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان یادگیرنده تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری را به نحو چشمگیری بهبود می‌بخشد. در نهایت یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر این امر است که دانشگاه شهید عباسپور، با توجه به نقش حساس و پراهمیت هریک از مؤلفه‌های هوش سازمانی، می‌تواند در مسیر تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده که ایده و تفکر مدیریتی مهمی در ماندن در محیط دائم‌التغییر است گام‌های بلندی بردارد.

با توجه به نتایج تحقیق و نگرش کارکنان اداری دانشگاه نسبت به مؤلفه‌های هوش سازمانی در یادگیرنده بودن سازمان باارزشی همچون دانشگاه، پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای هریک از مؤلفه‌های هوش سازمانی کارگاه‌هایی در زمینه‌ی افزایش هوش سازمانی با حمایت سرپرستان هر بخش اداری از جمله مدیریت منابع انسانی دانشگاه برگزار گردد.

با توجه به بالا بودن میزان همبستگی متغیرهای روحیه و به کارگیری دانش در رابطه با سازمان یادگیرنده، به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود تدابیری جهت حفظ روحیه کارکنان و نیز ایجاد محیط مناسب برای تبادل اطلاعات و دانش اتخاذ کنند. همچنین انگیزه در کارکنان ایجاد کنند که دانش‌های فراگرفته خود را در راستای نیل به اهداف و رسالت دانشگاه به کار گیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به پایین بودن میزان همبستگی میل به

تغییر نسبت به دیگر مؤلفه‌های هوش سازمانی، مدیران دانشگاه محیط‌هایی حمایتی و با درجه اطمینان بالا فراهم آورند تا کارکنان اداری به تغییر در رفتارهای سازمانی و شیوه‌های انجام وظایف اداری، تشویق گردند.

منابع

- بنی سی، پری‌ناز و ملک شاهی، علیرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. *فصلنامه علوم تربیتی*، سال سوم، شماره ۱۱، صص. ۱۴۲-۱۳۱.
- جمال‌زاده، محمد؛ غلامی، یونس و سیف، محمدحسن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش سازمانی با یادگیری سازمانی در کارکنان و اعضای هیئت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگو جهت ارتقاء یادگیری سازمان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*. سال سوم، شماره ۲، صص ۸۶-۶۳.
- صالحی، مسلم؛ قلتاش، عباس و ظهیرآبادی، علی. (۱۳۹۱). ارتباط بین سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در آموزش پرورش. *فصلنامه رهیافتی نودر مدیریت آموزشی*. سال سوم، شماره ۳، صص. ۱۰۴-۸۹.

- Albrecht, k. (2003). Organizational intelligence survey, Australian Institute of Management.
- Allen, R. S. (2001). How Organizations learn experience: An Empirical exploration of organizational intelligence and learning. The University of New Mexico.
- Cakir, Rohman. & Ada, Sukru. (2008). Can The Organizational intelligence in school be developed by in-service training? *World Applied Sciences journal*, 4 (1):24-30.
- Khamis, A. (2012). Academic staff's perception of characteristics of learning organization in a higher learning institution. *International Journal of Educational Management*; 26(1): 55-82.
- Kontoghiorhes, Constantine. Aubrey, Susan. & Fearing, Pamela. (2004). Examining the relationship between learning organization dimensions and change adaptation, innovation, as well as organizational performance, *The Learning Organization*, 10 (2).

- Lefter, V. Pregmeran, M. & Vasilache, S. (2008). The dimensions of organization intelligence in Romanian companies: A human capital perspective, Bucharest Academy of Economic Studies.
- Leon, Florin. Gabriella, Athanasius (2009), "Integrating Artificial Intelligence into Organizational Intelligence", *Management & Marketing*, 3 (2), pp. 79-90.
- Low, KMY. & Gunasegaram. (2009). Dynamic organization learning: a conceptual framework. *Industrial and Commercial Training*; 41(6): 314-20.
- Macgil Christ, B. Khmers. & J. Reed. (2004). The intelligent school, London: Paul Chapman publishing.
- Nineveh Sabegh, Mehr. & Elahi, Alireza. (2013). The Relationship between Organizational Intelligence and Organization Learning in Employees of Iran Sport and Youth Ministry. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3 (8) 525-531.
- Organizational learning, knowledge and capabilities (OLKC, 2014). *Circuits of Knowledge*, Oslo, Norway, www.lokc.com.
- Phua, Florence, T. T. (2007). Does senior executive's perception of environment uncertainty and the strategic function of contraction. *International Journal of Project Management*, xxx, pp. 1-9.
- Pregembrean, Minancel. & Vasilache, Simon (2007). Standard and Market for University Organization Intelligence: Academy of Economic Studies. Proceedings of the international conference on economics, management and information technology, Tokyo, Japan; August 31- September 4.
- Shanghai Erfani, Masoumeh. & Jafari, Parivash. (2013). A model for organization Intelligence in Islamic Azad University (zone 8). *Mathematics Education Trends and Research*, 1-10.
- Storehouse, George; Hand, Pemberton. & Janatan, D. (1999). Learning and knowledge management the intelligent management in the intelligent organization. *Participation & Empowerment: An International Journal*. Vol. No.5. 131-144.
- Yolles, M. (2005). Organizational intelligence, *Journal of Workplace Learning*, (1), pp.99-119.