

بررسی تعالی هوش سازمانی در سازمان های آموزش و پرورش براساس متغیرهای جمعیت شناختی (مطالعه ای موردی)

مرضیه احمدپور^۱، رمضان جهانیان^۲، پریسا ایران نژاد^۳

چکیده

زمینه و هدف: هوش سازمانی، قابلیت و استعداد یک سازمان برای بسیج قدرت ذهنی و فکری منابع انسانی خود و فعال نمودن آن در دستیابی به اهداف سازمان است. پژوهش حاضر، با هدف مطالعه ارتباط میان منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی سازمانی (مانند جنسیت، سابقه خدمت، میزان تحصیلات) با هوش سازمانی در سازمان های آموزش و پرورش صورت گرفته است.

روش پژوهش: جامعه آماری شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ شهر تهران است که تعداد ۸۲ نفر از آنها براساس فرمول کوکران به روش نمونه گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شده اند. روش پژوهش، از نوع توصیفی - همبستگی بوده و براساس هدف نیز پژوهشی کاربردی است. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت با ۴۹ گویه است که پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ مورد تأیید واقع شد و روایی آن نیز به تأیید متخصصین اهل فن رسیده است. تجزیه و تحلیل داده ها، در سطح آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS و از طریق آزمون آزمون t مستقل، آزمون تحلیل واریانس یکراهه و آزمون تعقیبی شفه انجام شده است.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان می دهند که مشخصا ارتباط معناداری بین میزان تحصیلات کارکنان با هوش سازمانی آنها وجود دارد.

نتیجه گیری: طبق یافته های آزمون شفه، می توان نقش میزان سطح تحصیلات کارکنان در تعالی هوش سازمانی را پذیرفت.

کلمات کلیدی: آموزش و پرورش، تعالی، سازمان، متغیرهای جمعیت شناختی، هوش سازمانی.

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

(مقاله حاضر، مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد این پژوهشگر می باشد).

^۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. نویسنده مسئول: ramezan.jahanian@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

مقدمه

موضوع هوش^۱ در سطح فردی، از دیرباز مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است اما به علت انتزاعی و چندبعدی بودن موضوع آن، ابهامات موجود در این حوزه، بیش از نتایج کسب شده است (هانت^۲ و همکاران، ۲۰۱۳) و طرح آن در حوزه سازمانی، رویکرد جدیدی است که بر ابهامات آن می‌افزاید (کریمی و همکاران، ۱۳۹۷).

هوش فردی^۳ به تنهایی توانایی تسلط بر مسائل و چالش‌های متعددی که پیش روی سازمان است را ندارد پس ایجاد هوش جمعی در سازمان‌ها، به عنوان یک ضرورت، اهمیت پیدا می‌کند (ایلیا^۴، ۲۰۱۱). در تعاملات دو جانبه بین عوامل انسانی و ساختار سازمانی، با تلفیق توانایی‌های پردازش اطلاعات، عاطفی و انطباقی، هوش سازمانی^۵ به طور نهفته تغییر یافته و بازآفرینی می‌شود (هوی^۶، ۲۰۱۲). آلبرشت^۷ و استالینسکی^۸ هم معتقدند که سازمان‌ها نیز مانند افراد، دارای ابعاد چندگانه‌ای از شایستگی^۹ هستند (آلبرشت، ۲۰۱۰ و استالینسکی، ۲۰۰۴).

امروزه، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های نوین، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آن‌ها دشوارتر می‌شود. در این دنیای پر رقابت که سازمان‌ها برای بقا، باید توان رقابتی خود را تقویت نمایند، مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی بهتر به هوش سازمانی نیاز دارند تا با اتکال به آن، عملکرد خود و سازمان را بهبود بخشند. بنابراین بر مدیران و رهبران سازمان‌ها ضروری است که با دید جدیدی به سازمان بنگرند و آن را موجودی زنده بدانند. شناخت و یادگیری مستمر از مهم‌ترین اجزای هوش سازمانی به شمار می‌رود و قسمتی مهم از هوش سازمانی نیز به فرآیند نوسازی یادگیری در درون سازمان اختصاص دارد. در نتیجه مسئله هوش سازمانی می‌تواند در این امر مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آن‌ها را قادر سازد تا با توجه به حافظه‌ی سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس‌العمل به موقع نسبت به تغییرات محیطی باشند (شهبازی و همکاران، ۱۴۰۰).

با اطمینان کامل می‌توان ادعا نمود که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری سازمان را افزایش داده و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید (قره و همکاران، ۱۳۹۱).

شوانینگز^{۱۰} (۲۰۰۹)، بیان می‌دارد که سریع و قدرتمند بودن برای سازمان‌ها کافی نیست، بلکه مسئله مهم باهوش تر بودن سازمان است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۷).

حال اگر این فرآیند که همه اعضای درون، سازمان یک درک مشترکی از اینکه سیستم چگونه است؟ و چه کسی چه کاری را انجام می‌دهد؟ به خوبی ساخت دهی شود، هوش جمعی ایجاد و بارور می‌شود (آندربرد^{۱۱}، ۲۰۰۶).

البته میزان هوش سازمانی سازمان‌ها مانند انسان‌ها متغیر و متفاوت است. یعنی مجموعه‌ای از عوامل درونی و بیرونی در بروز و رشد آن تاثیر می‌گذارند. سازمان‌ها نیز همانند انسان‌ها درجه‌ای از هوشمندی را به نمایش می‌گذارند. برخی از سازمان‌ها بسیار کند ذهن هستند. آنها حتی نمی‌توانند سیگنال‌های بسیار قوی از تغییرات محیط خود را تشخیص دهند و در پاسخ به این محرک‌ها بسیار ناتوانند. این سازمان‌ها به آرامی یاد می‌گیرند و بدون هیچ‌گونه درک و بینشی اشتباهات قبلی خود را تکرار می‌کنند (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰).

¹ Intelligence

² Hunt.E

³ Individual intelligence

⁴ Iulia.M

⁵ organizational intelligence

⁶ Huy.Q.N

⁷ Albrecht.K

⁸ Stalineski.S

⁹ Competence

¹⁰ Schwanningz

¹¹ Ander Border

زمانی که افراد باهوش در یک سازمان استخدام می‌شوند، تمایل به کند ذهنی دسته جمعی^۱ پیدا می‌کنند. چرا که هر کدام از این افراد با هوش تمایل دارند خود به سمت بالا رفته و به سطح عالی ریاست برسند. بنابراین اغلب به شکل انفرادی عمل کرده و در ساختن مفهومی برای رسیدن به تعالی سازمان کوتاهی می‌کنند و هر کارمند باهوش در سازمان، به تنهایی منبع عظیمی از ذخایری است که درخود نگاه داشته است که با ذخایر سازمان در تعامل نیست. چه بسیار افراد هوشمندی که بعد از سال‌ها درگیری در سازمان‌ها، به افراد بی‌انگیزه و ناکارآمد تبدیل می‌شوند. این افراد هوشمند به دلخواه خود می‌خواهند که چنین امری اتفاق بیفتد و رهبران نیز با رفتار خود یعنی پذیرش و چشم پوشی، اجازه گسترش آن را می‌دهند. بیشتر سازمان‌ها، بیش از آن که رقبا لایق به آنها آسیب برسانند، خودشان باعث شکست خود می‌شوند. آلبرشت برای پاسخگویی به این کند ذهنی گروهی، از واژه هوش سازمانی استفاده می‌کند و تنها راه درمان کند ذهنی در سازمان را بهره‌گیری از مولفه‌های هوش سازمانی و افزایش آن در سازمان می‌داند. او هوش سازمانی را شامل هفت مولفه روحیه، میل به تغییر، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، سرنوشت مشترک و چشم انداز راهبردی می‌داند که به سوی یک همگرایی گرایش دارند و یادآور می‌شود که هر یک از این مولفه‌ها، یک ویژگی است. بنابراین با توجه به این‌ها، می‌توان ضریب هوشی افراد را اندازه گرفت و با توجه به تمام این ویژگی‌ها در کنار هم می‌توان بهره‌های هوشی سازمان‌ها را هم مانند بهره هوشی افراد اندازه‌گیری نمود (آلبرشت، ۲۰۰۳). همچنین آلبرشت معتقد است هوشمندی سازمانی باید جامع، واقع‌گرایانه، دلسوزانه و توسعه‌ای باشد (آلبرشت، ۲۰۱۰).

با توجه به اهمیت و جایگاه سازمان‌ها و ارگان‌های آموزش و پرورش در جامعه و نقشی که آنها می‌توانند در رابطه با مراکز آموزشی، برنامه‌ریزی برای آنها و آینده کشور داشته باشند، اما هنوز خود این سازمان‌ها با مشکلاتی مواجه‌اند. مشکلاتی نظیر پایین بودن روحیه کارکنان، عدم درک چشم‌انداز راهبردی، عدم تمایل کارکنان و مدیران سازمان به تغییر (عدم وجود نوآوری)، عدم استفاده و مدیریت صحیح دانش در سازمان و ... از سویی، سازمان‌های آموزش و پرورش، متولی اصلی امر آموزش در کشور بوده و عهده دار رسالت مهم برنامه‌ریزی برای هوشمندسازی آموزش برای سازمانهای آموزشی و مدارس هستند و زمانی می‌توانند به این مهم دست یابند که خود به عنوان سازمانی هوشمند انجام وظیفه نمایند. با توجه به این موضوع، ضرورت توجه بیشتر به این سازمان‌ها به عنوان سازمانی دولتی در راستای تعالی یافتن در حوزه هوش سازمانی که موجبات رشد و شکوفایی آموزش هوشمند را فراهم می‌آورد، احساس می‌شود.

از سویی دیگر، بررسی‌های صورت گرفته توسط محققین، حاکی از آن است که تاکنون پژوهشی کاملاً مشابه با موضوع حاضر و متغیرهایی مطابق با متغیرهای این پژوهش انجام نگرفته است. به طوری که در میان پژوهش‌های پیشین، ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان سازمان‌های آموزشی به منظور بررسی، تدوین چارچوب و حتی تعالی هوش سازمانی آنان مد نظر نبوده است. بر این مبنا در پژوهش حاضر، با توجه به کمبود مشاهده شده در ادبیات پژوهشی این حوزه، تلاش می‌شود که با بررسی ارتباط میان تفاوت‌های جمعیت شناختی با تعالی یافتن هوش سازمانی، راهکار مناسبی در اختیار فعالان این حوزه قرار گیرد تا از این طریق، در جذب افراد باهوش‌تر در سازمان‌های آموزشی بهره گرفته شود.

تحولات چشمگیر در سازمان‌های امروزی و ضرورت به‌کارگیری کارکنان فرهیخته و باهوش در سازمان‌های آموزشی ایران، دلایلی بر انتخاب موضوع و جامعه آماری مورد نظر هستند.

بنابراین هدف نهایی این پژوهش، کسب اطلاع از چگونگی ارتباط میان متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان مانند جنسیت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات در تعالی یافتن هوش سازمانی سازمان‌های آموزش و پرورش است. پرسش اصلی (برگرفته از هدف نهایی پژوهش) این است که متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان چه ارتباطی با هوش

¹ Slow collective mind

سازمانی سازمان های آموزش و پرورش دارند؟ پاسخ به این سوال، به مدیران ارشد در سطح کلان کمک خواهد کرد تا با جذب کارکنان باهوش تر (برحسب جنسیت، سابقه کاری و میزان تحصیلات)، میزان هوش سازمانی را در سازمان های آموزش و پرورش به تعالی برسانند.

مبانی نظری

هوش سازمانی، ظرفیت یک سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن برای سازگاری راهبردی با محیط است. هوش سازمانی شبیه به بهره هوشی^۱ (IQ) در انسان است (علیپور شیرسوار و همکاران، ۱۳۹۲).

هوش سازمانی را می توان به عنوان یکی از انواع هوش شناختی در نظر گرفت که با هوش هیجانی مرتبط است. بنابراین به لحاظ تئوریک، احتمالاً هوش سازمانی می تواند از طریق چندین ساز و کار مکمل به بهبود عملکرد کمک نماید (مرجانی و سهیلی پور، ۲۰۱۲).

هوش سازمانی، بکارگیری توان فکری سازمان برای دستیابی به رسالت خود در محیط رقابتی تعریف می شود. در واقع هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت های لازم برای بقای سازمان در محیط رقابتی است (آلبرشت، ۲۰۱۰). هوش سازمانی به معنای مجموعه ای از تمامی اطلاعات، تجربه و دانش از مسائل سازمانی می باشد (سیلبر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰).

هوش سازمانی، به عنوان تمام توانمندی هایی تعریف می شود که سازمان را قادر به حفظ موجودیت خود می نماید (ارستین^۳، ۲۰۰۴). وگوس^۴ و سولتکلیف^۵ (۲۰۰۷)، هوشمندی سازمانی را به عنوان سازمان دهی هوشمندانه دسته بندی نموده اند (برگرفته از هوی^۶، ۲۰۱۲).

علاوه بر تاکید بر پردازش اطلاعات شناختی، می توان روابط کارمندان در محیط سازمان را نیز از مولفه های تشکیل دهنده هوش سازمانی برشمرد (گانزرت^۷ و همکاران، ۲۰۱۲).

ری^۸ و همکارانش (۲۰۱۱) معتقدند که هوش سازمانی، یک ویژگی سازمانی نسبتاً پایدار و مقاوم و ناشی از ساختارها و دستوراتی است که توسط مدیران ارشد سازمان اجرا می شود (برگرفته از هوی^۹، ۲۰۱۲). هر یک از نظریه پردازان، در قالب مدل ها و چارچوب های نظری مختلف، مولفه ها و عناصر هوش سازمانی را به تصویر کشیده اند اما ویژگی مشترک تمامی آنها، تمرکز بر توانایی های فکری سازمان است و به زعم آنها آگاهی ذهنی و هشیاری، عامل مهم در پیشرفت و اثربخشی سازمان هاست. در این میان دیدگاه آلبرشت، جامع ترین دیدگاه موجود پیرامون هوش سازمانی می باشد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۷).

مدل آلبرشت، ضمن دارا بودن ویژگی های سایر مدل ها، از نظر سنجش نیز قابل اندازه گیری بوده و سایر مولفه های مدل های دیگر را نیز تحت پوشش قرار می دهد (عرفانی خانقاهی و همکاران، ۱۳۸۹، برگرفته از ستاری قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۲).

تاکنون نیز چندین بررسی تجربی بر اساس این مدل هم در پژوهش های داخلی و هم در پژوهش های خارج از کشور انجام شده است. همچنین آلبرشت در سال ۲۰۰۳ جهت سنجش و اندازه گیری هوش سازمانی، فرم استاندارد ۴۹ گویه ای مقیاس هوش سازمانی را طراحی و تدوین نموده و آن را در مورد یک گروه نمونه ۱۲۸ نفری از مدیران

¹ Intelligence Quotient

² Silber.K.H

³ Ercetin.S

⁴ Vogus

⁵ Sultcliffe

⁶ Huy.Q.N

⁷ Ganzert.Ch

⁸ Ray

⁹ Huy.Q.N

آمریکایی اجرا نمود. او با استفاده از روش آلفای کرونباخ^۱، پایایی هوش سازمانی کل را ۰/۹۸ گزارش کرده است (کهنسال و همکاران، ۱۳۸۹).

بنابراین جهت تعیین چارچوب نظری پژوهش حاضر، از میان مدل‌های مختلف هوش سازمانی، مدل ارائه شده توسط آلبرشت (۲۰۰۳) در نظر گرفته شده است. آلبرشت هوش سازمانی را شامل هفت مولفه روحیه، میل به تغییر، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، سرنوشت مشترک و چشم انداز راهبردی می‌داند که در ادامه، مولفه‌های ۷ گانه هوش سازمانی ارائه شده در این مدل، تبیین می‌گردند:

– مولفه روحیه^۲:

این مولفه، نشان دهنده اشتیاق افراد در کار کردن فراتر از استانداردها و معیارهاست. در یک سازمان موفق، مدیریت و کارکنان با اشتیاق و علاقه کار می‌کنند و موفقیت خود را با موفقیت سازمان یکی می‌دانند. درواقع این مولفه بیانگر تعهد و خوش‌بینی و انرژی مضاعف برای موفقیت است.

– مولفه میل به تغییر^۳:

این مولفه، یعنی همسویی و هماهنگی سازمان با تغییرات محیط و فناوری. در سازمان‌هایی که این همسویی وجود دارد، هر نوع تغییر نشانه، فرصتی دیگر و راهی برای کسب موفقیت‌های جدید است. به بیانی دیگر این مولفه، توانایی رویایی با چالش‌های غیر منتظره و تطبیق با انواع تغییرات است.

– مولفه کاربرد دانش^۴:

این مولفه، نشان دهنده تمرکز بر دارایی‌های دانش موجود در سازمان و بازآفرینی شکل نوین دانش است. این امر با مدیریت دانش که تمرکز آن بر خلق دانش از اطلاعات است، یکسان نیست. درواقع این مولفه بیانگر ظرفیت تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان است.

– مولفه اتحاد و توافق^۵:

به این معنی که در یک سازمان هوشمند^۶، مسئولیت‌ها و مشاغل به نحوی تعریف می‌شوند که موجب افزایش تعامل و همکاری بین کارکنان شود. به بیانی دیگر این مولفه، مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضا با یکدیگر به منظور رویارویی با محیط است.

– مولفه فشار عملکرد^۷:

تاکید این مولفه بر انگیزش حس مشارکت کارکنان و احساس موثر بودن آنهاست. این امر نیز از طریق حل مشکلات کارکنان و افزایش انگیزش آنها حاصل می‌شود. این مولفه، جدی بودن در انجام کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک است.

¹ Cronbach's alpha

² Heart

³ Appetite for Change

⁴ Knowledge Deployment

⁵ Alignment and Congruence

⁶ Smart organization

⁷ Performance Pressure

– مولفه سرنوشت مشترک^۱:

این مولفه، به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و حس عمیق همکاری و همدلی بین کارکنان است. در واقع این مولفه بیانگر داشتن هدف مشترک و واحد و حس روحیه گروهی است.

– مولفه چشم انداز راهبردی^۲:

این مولفه، معروف به سند چشم انداز و شامل برنامه‌ای مدون است که اهداف یک سازمان را در طول مدت معین، مشخص می‌کند. به بیانی دیگر، قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان را در بر می‌گیرد (آلبرشت، ۲۰۰۳).

فرضیه‌های پژوهش

– فرضیه اصلی:

بین متغیرهای جمعیت‌شناختی کارکنان (جنسیت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات) با هوش سازمانی سازمان‌های آموزش و پرورش، ارتباط وجود دارد.

– فرضیه‌های فرعی:

۱. بین هوش سازمانی و جنسیت کارکنان سازمان‌های آموزش و پرورش، ارتباط وجود دارد.
۲. بین هوش سازمانی و سابقه خدمت کارکنان سازمان‌های آموزش و پرورش، ارتباط وجود دارد.
۳. بین هوش سازمانی و میزان تحصیلات کارکنان سازمان‌های آموزش و پرورش، ارتباط وجود دارد.

عصاری و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و هوش سازمانی در آموزش عالی"، به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معناداری بین چابکی سازمانی و هوش سازمانی در آموزش عالی وجود دارد.

گابریل جیورجی^۳ (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان "ارائه مدلی برای هوش عاطفی سازمانی"، به این نتیجه دست یافت که تمام سازمان‌ها به عنوان یک ماهیت هوشمند عاطفی دسته‌بندی می‌شوند.

ملک زاده و همکاران (۱۳۹۲)، در رساله دکترای خود تحت عنوان "هوش سازمانی: طراحی مدل سلسله‌مراتبی برای دانشگاه‌های دولتی ایران با رویکرد دیماتل"، هشت بعد ساختاری، فرهنگی، راهبردی، ارتباطی، اطلاعاتی، فرآیندی، رفتاری و محیطی را برای هوش سازمانی تعریف نموده‌اند.

نیکلاس ایستدور^۴ و همکارانش (۲۰۱۶) در مقاله‌ای تحت عنوان "چارچوب تئوریک برای هوش سازمانی: رویکرد مدیریتی به ارزش‌های تجدیدپذیر در اقتصاد روستایی"، با بررسی شرکت‌های درگیر در بخش انرژی، به این نتیجه دست یافتند که هوش سازمانی یک ساختار چند بعدی فراهم می‌کند تا این سازمان، توانایی مقابله با چالش‌های زیست محیطی در یک اقتصاد جدید را داشته باشد.

موراو^۵ و همکاران (۲۰۱۵)، در مقاله‌ای تحت عنوان "هوش تجاری در بانکداری"، نشان دادند که اعتبار بانکداری، مهم‌ترین واژه کاربردی به خصوص در پیش‌بینی ریسک می‌باشد.

¹ Shared Fate

² Strategic Vision

³ Giorgi.G

⁴ Istudor.N

⁵ Morao.S

زارعی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهش خود تحت عنوان "رابطه ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان"، به این نتیجه دست‌یافتند که همه اثرات مستقیم ابعاد هوش سازمانی بر توانمندی روان-شناختی کارمندان معنادار است.

تراویکا^۱ (۲۰۱۵)، در مقاله‌ای با عنوان "مدل هوش سازمانی: هیچ‌گونه شبیه‌سازی گوگل نیست"، به این نتیجه دست یافت که ویژگی‌هایی که نشان‌دهنده هوش سازمانی است، عبارتند از اینکه: یک کارمند عادی گوگل، فردی همگرا و اهل تجربه است؛ تیم‌های پروژه‌ای می‌توانند المان‌هایی را ایجاد کنند که با ذهن گروهی مرتبط باشد، اطلاعات فرهنگی دانش با تمرکز بر روی ایجاد دانش رشد می‌یابد و رویکردی علمی در آگاه‌سازی و تصمیم‌گیری وجود دارد. دانیل براگر^۲ (۲۰۱۱)، در رساله دکترای خود تحت عنوان "نظریه ساختاربندهی و تحقیقات سازمانی"، تعدادی از تئوری‌های هوش سازمانی را در سه گروه شناختی، رفتار عاطفی و اجتماعی طبقه‌بندی نموده است.

کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه مولفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، به این نتیجه دست‌یافتند که بین هوش سازمانی و سابقه خدمت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد، اما بین هوش سازمانی و میزان تحصیلات کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و از جهت ماهیت موضوع، توصیفی (غیرآزمایشی) و از نوع همبستگی (توصیفی-همبستگی) بوده و از حیث نحوه گردآوری اطلاعات، پژوهشی میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ شهر تهران تشکیل می‌دهند که ۸۲ نفر از آنها بر اساس نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت با ۴۹ گویه است که پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ مورد تأیید واقع شد و روایی آن نیز به تأیید متخصصین اهل فن رسیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها، در سطح آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS و از طریق آزمون آزمون t مستقل^۳، آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه^۴ و آزمون تعقیبی شفه^۵ انجام شده است.

یافته‌ها

با توجه به آن که شاخص‌های توصیفی پرسشنامه هوش سازمانی و مولفه‌های آن (میانگین و انحراف معیار) نشان دادند که توزیع داده‌ها، نرمال یا نزدیک به نرمال است (سطح معناداری در همه متغیرها از ۰/۰۵ بزرگتر است)، بنابراین می‌توان به منظور آزمون سوالات پژوهش حاضر و پاسخ به آنها از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

- سوال فرعی اول (براساس فرضیه فرعی اول): آیا بین هوش سازمانی و جنسیت کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران، ارتباط معناداری وجود دارد؟
نتایج تحلیلی این سوال، با توجه به آزمون t مستقل در جدول (۱) آمده است:

¹ Travica.B

² Broger.D

³ Independent t-Test

⁴ One-Way ANOVA

⁵ Scheffe

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون t مستقل هوش سازمانی بر حسب جنسیت

متغیر	گروه ها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	آزمون t		
						مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
هوش سازمانی	زن	۳۷	۱۳۵/۴۲۷	۰/۹۷۵	۰/۱۶۰	۱/۰۹۷	۸۰	۰/۲۸۱
	مرد	۴۵	۱۳۵/۱۵۱	۱/۲۳۳	۰/۱۸۴			

با توجه به نتایج حاصل از اجرای آزمون t مستقل در جدول (۱)، از آنجا که مقدار t حاصله (۱/۰۹۷) با درجه آزادی ۸۰ از مقدار t بحرانی (۱/۹۹) کوچکتر است و نسبت p حاصله نیز برابر با ۰/۲۸۱ ($p > ۰/۰۵$) استخراج شده است (بزرگتر از ۰/۰۵)، لذا می توان با اطمینان ۹۵٪ عنوان نمود تفاوت معناداری بین هوش سازمانی کارکنان زن و مرد وجود ندارد. بنابراین فرض فرعی اول پژوهش، مبنی بر تفاوت بین هوش سازمانی کارکنان مرد و زن تأیید نمی گردد و می توان نتیجه گرفت که بین هوش سازمانی در کارکنان مرد و زن تفاوت و رابطه معناداری وجود ندارد.

- سوال فرعی دوم (براساس فرضیه فرعی دوم): آیا بین هوش سازمانی و سابقه خدمت کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران، ارتباط معناداری وجود دارد؟
نتایج تحلیلی این سوال، با توجه به توصیف شاخص های آماری در جدول (۲) و آزمون واریانس یکراهه در جدول (۳) آمده است:

جدول ۲: توصیف شاخص های آماری میزان هوش سازمانی برحسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	تفاوت میانگین در سطح ۹۵٪		کمترین	بیشترین
					حد پایین	حد بالا		
کمتر از ۵ سال	۱۵	۱۸۱/۱۳	۳۰/۷۳	۷/۹۳	۱۶۴/۱۲	۱۹۸/۱۵	۱۳۹	۲۳۷
بین ۵ تا ۱۰ سال	۳۹	۱۸۴/۵۶	۳۷/۵۲	۶/۰۱	۱۷۲/۴۰	۱۹۶/۷۳	۱۱۷	۲۳۹
بیش از ۱۰ سال	۲۸	۱۸۱/۳۶	۴۰/۴۰	۷/۶۴	۱۶۵/۶۹	۱۹۷/۰۲	۹۴	۲۳۷
کل	۸۲	۱۸۲/۸۴	۳۷/۰۲	۴/۰۹	۱۷۴/۷۱	۱۹۰/۹۸	۹۴	۲۳۹

با توجه به نتایج حاصل از جدول (۲)، میزان هوش سازمانی در بین کارکنان با سابقه خدمت کمتر از ۵ سال معادل ۱۸۱/۱۳، با سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال برابر با ۱۸۴/۵۶ و برای افراد با سابقه بیشتر از ۱۰ سال معادل ۱۸۱/۳۶ به دست

آمده است. اطلاعات این جدول نشان می دهند هوش سازمانی در بین افراد با سابقه خدمت بین ۵ تا ۱۰ سال بیشتر از سایر گروه ها است. حال به منظور روشن شدن وجود یا عدم وجود ارتباط معنادار بین گروه های با سابقه خدمت متفاوت و میزان هوش سازمانی، از آزمون تحلیل واریانس یکراهه استفاده می شود:

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه هوش سازمانی برحسب سابقه خدمت

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
واریانس بین گروهی	۲۲۱/۱۸۷	۲	۱۱۰/۵۹۴	۰/۰۷۹	۰/۹۲۴
واریانس درون گروهی	۱۱۰۷۹۱/۷۵۲	۷۹	۱۴۰۲/۴۲۷		
واریانس کل	۱۱۱۰۱۲/۹۳۹	۸۱			

با توجه به نتایج جدول (۳)، ارتباط معناداری بین گروه های با سابقه خدمت متفاوت و هوش سازمانی، وجود ندارد زیرا هم سطح معناداری (p) برابر با ۰/۹۲۴ به دست آمده است (بزرگتر از ۰/۰۵) و هم مقدار F محاسبه شده (۰/۰۷۹) از مقدار بحرانی F (۳/۱۱) کوچکتر است، لذا می توان با اطمینان ۹۵٪ عنوان نمود ارتباط معناداری بین هوش سازمانی افراد بر حسب سابقه خدمت وجود ندارد.

بنابراین فرض فرعی دوم پژوهش، مبنی بر تفاوت بین هوش سازمانی کارکنان با سابقه خدمت متفاوت، تأیید نمی گردد و می توان نتیجه گرفت که بین هوش سازمانی در کارکنان با سابقه خدمت متفاوت، تفاوت و رابطه معناداری وجود ندارد و نیازی به انجام آزمون تعقیبی شفه نیست.

- سوال فرعی سوم (براساس فرضیه فرعی سوم): آیا بین هوش سازمانی و میزان تحصیلات کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران، ارتباط معناداری وجود دارد؟
نتایج تحلیلی این سوال، با توجه به توصیف شاخص های آماری، در جدول (۴) و آزمون واریانس یکراهه، در جدول (۵) آمده است:

جدول ۴: توصیف شاخص های آماری میزان هوش سازمانی بر حسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	تفاوت میانگین در سطح ۹۵٪		کمترین	بیشترین
					حد بالا	حد پایین		
کاردانی	۸	۱۵۳/۶۳	۴۹/۹۹	۱۷/۶۷	۱۱۱/۸۳	۱۹۵/۴۲	۹۴	۲۳۶
کارشناسی	۴۳	۱۸۱/۶۷	۳۲/۲۶	۴/۹۲	۱۷۱/۷۵	۱۹۱/۶۰	۱۱۷	۲۳۷
کارشناسی ارشد	۳۱	۱۹۲/۰۰	۳۶/۶۶	۶/۵۸	۱۷۸/۵۵	۲۰۵/۴۵	۱۲۵	۲۳۹
کل	۸۲	۱۸۲/۸۴	۳۷/۰۲	۴/۰۹	۱۷۴/۷۱	۱۹۰/۹۸	۹۴	۲۳۹

با توجه به نتایج حاصل از جدول (۴)، هوش سازمانی در بین کارکنان با تحصیلات کاردانی معادل ۱۵۳/۶۳، با تحصیلات کارشناسی برابر با ۱۸۱/۶۷ و برای افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد معادل ۱۹۲/۰۰ به دست آمده است.

اطلاعات این جدول نشان میدهند هوش سازمانی در بین افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد بیشتر از سایر گروه ها است. حال به منظور روشن شدن وجود یا عدم وجود ارتباط معنادار بین گروه های با تحصیلات متفاوت و میزان هوش سازمانی، از آزمون تحلیل واریانس یکراهه استفاده می شود:

جدول ۵: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه هوش سازمانی بر حسب میزان تحصیلات

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
بین گروهی	۹۴۸۷/۶۲۲	۲	۴۷۴۳/۸۱۱	۳/۶۹۱	۰/۰۲۹
درون گروهی	۱۰۱۵۲۵/۳۱۷	۷۹	۱۲۸۵/۱۳۱		
کل	۱۱۱۰۱۲/۹۳۹	۸۱			

با توجه به نتایج جدول (۵)، ارتباط معناداری بین گروه های با تحصیلات متفاوت و هوش سازمانی، وجود دارد زیرا هم سطح معناداری (P حاصله) برابر با ۰/۰۲۹ به دست آمده است (کوچکتر از ۰/۰۵) و هم مقدار F محاسبه شده (۳/۶۹۱) از مقدار بحرانی F (۳/۱۱) بزرگتر است، لذا می توان با اطمینان ۹۵٪ عنوان نمود ارتباط معناداری بین هوش سازمانی بر حسب تحصیلات وجود دارد.

حال به منظور روشن شدن میزان تفاوت بین گروه ها و مشخص شدن اینکه چه گروه هایی با هم تفاوت داشته اند، از آزمون تعقیبی شفه استفاده می شود.

نتایج تحلیلی این سوال، با توجه به آزمون تعقیبی شفه در جدول (۶) آمده است:

جدول ۶: نتایج آزمون تعقیبی شفه جهت تعیین میزان تفاوت سطح هوش سازمانی افراد بر حسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	میزان تحصیلات	تفاوت میانگین	خطای معیار	سطح معناداری	تفاوت میانگین در سطح ۹۵٪
		حد پایین	حد پایین		
کاردانی	کارشناسی	-۲۸/۰۴۹۴	۱۳/۸۰	۰/۱۳۴	-۶۲/۴۸۷۰
کارشناسی	کارشناسی ارشد	-۳۸/۳۷۵۰*	۱۴/۲۲	۰/۰۳۱	-۷۳/۸۴۲۷
کارشناسی	کاردانی	۲۸/۰۴۹۴	۱۳/۸۰	۰/۱۳۴	-۶۲/۴۸۷۰
کارشناسی	کارشناسی ارشد	-۱۰/۳۲۵۶	۸/۴۵	۰/۴۷۷	-۳۱/۳۹۸۶
کارشناسی	کاردانی	۳۸/۳۷۵۰*	۱۴/۲۲	۰/۰۳۱	۲/۹۰۷۳
کارشناسی	کارشناسی	۱۰/۳۲۵۶	۸/۴۵	۰/۴۷۷	-۱۰/۷۴۷۵

نتایج آزمون تعقیبی شفه در جدول (۶)، نشان می دهند که از نظر آماری، تفاوت معناداری در میزان هوش سازمانی افراد با تحصیلات کاردانی و تحصیلات کارشناسی ارشد وجود دارد زیرا مقدار سطح معناداری (P حاصله) برابر با ۰/۰۳۱ به دست آمده است (کوچکتر از ۰/۰۵).

در ضمن با توجه به میزان میانگین های به دست آمده هوش سازمانی، می توان عنوان نمود هر چه میزان تحصیلات

کارکنان افزایش می یابد، بر میزان هوش سازمانی آنها نیز افزوده می شود. بنابراین فرض فرعی سوم پژوهش، مبنی بر تفاوت بین هوش سازمانی کارکنان با سطح تحصیلات متفاوت، تأیید می گردد و می توان نتیجه گرفت که بین هوش سازمانی در کارکنان با سطح تحصیلات متفاوت، تفاوت و رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری

- بین هوش سازمانی با جنسیت کارکنان، رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین به نظر می رسد نباید تفاوت چندانی در جذب تعداد کارکنان زن و مرد وجود داشته باشد.
- ارتباط معناداری بین هوش سازمانی افراد بر حسب سابقه خدمت وجود ندارد. گاهی در جذب کارکنان در سازمان ها، تأکید بر جذب افراد با سابقه می شود اما پژوهش حاضر، عدم لزوم جذب افراد بر اساس سابقه کاری را به اثبات رساند.
- میان هوش سازمانی با سطح تحصیلات کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد و می توان عنوان نمود هر چه میزان تحصیلات کارکنان افزایش می یابد، بر میزان هوش سازمانی سازمان های آموزش و پرورش نیز افزوده می شود. بنابراین با توجه به نقشی که افزایش میزان تحصیلات در افزایش میزان هوش سازمانی دارد، مدیران سازمان می توانند در جذب کارکنان خود دقت کافی را به عمل آورده و سعی در جذب افراد با تحصیلات عالی داشته باشند. این یافته از پژوهش حاضر، در راستای نتیجه پژوهش کیوان آرا و همکارانش (۱۳۹۰) می باشد.
- نهایتاً اینکه بهره گیری از منابع انسانی تحصیل کرده دانشگاهی در سازمان های آموزش و پرورش، موجبات تعالی هوش سازمانی سازمان های آموزش و پرورش را فراهم می آورد و این سازمان ها می توانند در پرتو کارکنان فرهیخته و دارای هوش سازمانی بالا، به اهداف خود دست یابند.

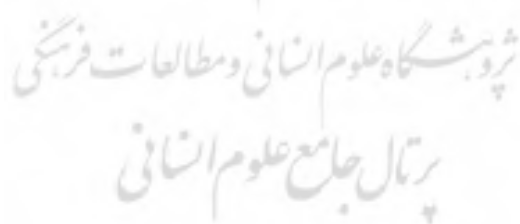
منابع

۱. زارعی، رضا (۱۳۹۵)، نقش واسطه ای توانمندسازی در ارتباط با هوش سازمانی و کیفیت زندگی، نشریه روش ها و مدل های روان شناختی، دوره ۷، شماره ۲۵ (پیاپی ۲۵)، صص ۱۱۸-۱۰۱.
۲. زارعی متین، حسن و حمیدی زاده، علی و رهبر، امیرحسین (۱۳۸۷)، ارائه یک چهارچوب کمی تعدیل شده جهت ارزیابی هوش سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره هجدهم، صص ۷۸-۵۱.
۳. ستاری قهفرخی، مهدی و زمانیان، علیرضا (۱۳۹۲)، ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری های شرق مازندران، مدیریت شهری، شماره ۳۱، صص ۱۸۸-۱۷۵.
۴. شهبازی، سعید و عزیزی، صادق (۱۴۰۰)، مبانی و مفاهیم هوش سازمانی، دو ماهنامه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال ششم، شماره ۱ (پیاپی: ۲۹)، جلد دوم، صص ۶۵-۵۷.
۵. عرفانی خانقاهی، معصومه و جعفری، پریوش (۱۳۸۹)، بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهارم، شماره ۱، صص ۶۶-۴۹.

۶. عصارى، ناصر و فردائى بنام، كيوان و سيادت، سيد على و هويدا، رضا (۱۳۹۴)، بررسى رابطه بين چابكى سازمانى و هوش سازمانى در آموزشعالى مطالعه موردی: کارکنان ستادی دانشگاه اصفهان، نشریه نامه آموزش عالی، دوره ۸، شماره ۳۱، صص ۹۴-۷۷.
۷. غلامی، شهرام و غفوریان، هما و معنوی پور، داود (۱۳۹۰)، رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال دوم، شماره ششم، صص ۹۹-۸۹.
۸. قره، محمدعلی و فردوسی، محمدحسن و مرعشیان، فاطمه سادات (۱۳۹۱)، رابطه هوش سازمانی و مولفه های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر اهواز، نشریه پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۲، صص ۸۰-۷۳.
۹. کریمی، مهناز و فقیهی، ابوالحسن و عالم تبریز، اکبر (۱۳۹۷)، شناسایی سطح هوش سازمانی با رویکرد رفتاری و عاطفی/اجتماعی، نشریه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳۵، صص ۱۲-۱.
۱۰. کهنسال، هاجر و ساعتچی، محمود و جاویدی، حجت اله (۱۳۸۹)، کفایت شاخص های روان سنجی مقیاس هوش سازمانی، مجله روشها و مدل های روان شناختی، جلد ۱، شماره ۱، صص ۱۱۸-۱۰۵.
۱۱. کیوان آرا، محمود و یزد خواستی، علی و بهرامی، سوسن و مسعودیان، یوسف (۱۳۹۰)، رابطه مولفه های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره هشتم، شماره پنجم، صص ۶۸۰-۶۷۳.
۱۲. ملک زاده، غلامرضا و کاظمی، مصطفی و لگزبان، محمد (۱۳۹۲)، هوش سازمانی: طراحی مدل سلسله مراتبی برای دانشگاه های دولتی ایران با رویکرد دیماتل، مدیریت تحول، دوره ۵، شماره ۱۰، صص ۱۲۴-۹۴.

1. Albrecht. K.,(2003).Organizational Intelligence, Survey Preliminary Assessment, Retrieved From: [Http://www.karlalbrecht.com](http://www.karlalbrecht.com).
2. Albrecht. K.,(2010). The Power Of Minds At Work: Organizational Intelligence In Action. American Management Association.
3. Alipoorshirsavar,. & Marzban moghadam, A.,(2013). The Relationship Between Business Intelligence And Enterprise In Gilan Manufacturing Companies. Journal Of Parks And Growth Centers, 9(36), PP:47-53.
4. Ander Border, (2006). Collective Intelligence Akeys Tone In Knowledge Management. PP: 81-93.
5. Broger.D.,& Schwaninger. M., & Gunter.M.S.,(2011). Structuration Theory And Organization, Research (Doctoral Dissertation) The University Of St.Gallen.
6. Ercetin.S.S.,(2004). The Abilities Related To Organizational Intelligence And Their Action Dimensions At School, Educational Research Quarterly, VOL.10,NO.2.
7. Ganzert,Ch., & Martinelli, D., & Delai, I.,(2012).Intelligence Systems Methodology: A Systemic Approach To The Organizational Intelligence Function, Knowledge Management Research & Practice Volume 10, 2012 – Issue 2, PP: 141-152.
8. Giorgi.G.,(2013). Organizational Emotional Intelligence Of A Model, International Journal Of Organizational Analysis, VOL 21, NO 1.
9. Hunt.E., & Jaegg.S.,(2013). Challenges For Research On Intelligence.J.Intell. 1(1), PP: 36-54.

10. Huy.Q.N.,(2012). Emotions In Strategic Organization : Opportunities For Impactful Research, Strategic Organization, VOL 10, Issu 3, PP: 2-240.
11. Istudor.N., & Ursacescu.M., & Sendroiu.C., & Ioan.R.,(2016). Theoretical Framework Of Organizational Intelligence : A Managerial Approach To Promote Remote Renewable Energy In Rural Economies, Energies, 9(8), [Http://Doi.Org/10.3390/En9080639](http://doi.org/10.3390/En9080639).
12. Iulia.M., & Scarlat.E.,(2011). Enhancing The Computational Collective Intelligence Within Communities Of Practice Using Trust And Reputation Models, Transactions On Computational Collective Intelligence III, PP: 74-95.
13. Marjani.A.,&Soheilipour.M.,(2012).The Relationship Between Organizational Intelligence And Staff Performance Based On The Model Of Karl Albrecht. International Journal Of Business And Social Science, 3(4),PP:152-158.
14. Morao.S., & Cortezb.P., & Ritac.P.,(2015). Business Intelligence In Banking: A Literature Analysis From 2002 To 2013 Using Text Mining And Latent Dirichlet Allocation, Expert Systems With Applications. VOL 42, Issue 3, 15 February 2015, PP: 1314-1324.
15. Silber.K.H.,& Kearny.L.,(2010).Organizational Intelligence. A Guide To Understanding The Business Of Your Organization For HR, Training, And Performance Consulting. San Francisco, Pfeiffer : An Imprint Of Wiley.
16. Stalineski.S.,(2004). Organizational Intelligence: A Systems Perspective. Organization Development Journal . VOL : 22,NO : 2, ABI/INFORM GLOBAL,PP : 55-67.
17. Travica.B.,(2015). Modeling Organizational Intelligence : Nothing Googles Like Google, Online Journal Of Applied Knowledge Management,A Publication Of The International Institute For Applied Knowledge Mnagement,VOL 3, Issue 2.



Abstract

Investigating the excellence of organizational intelligence in educational organizations Based on demographic variables (A Case Study)

Background and Objective: Organizational intelligence is the ability and talent of an organization to mobilize the mental and intellectual power of its human resources and activate it to achieve the goals of the organization. The present study aimed to study the relationship between a selection of organizational demographic variables (such as gender, service history, level of education) with the excellence of organizational intelligence in educational organizations.

Methods and Materials: The statistical population includes all education staff in the 16th district of Tehran, 82 of whom have been selected based on Cochran's formula by systematic random sampling. The research method is descriptive-correlational and based on the objectives is an applied research. The measurement tool is the standard Albrecht organizational intelligence questionnaire with 49 items and Cronbach's alpha coefficient of 0.98. Data analysis was performed at the level of descriptive statistics (frequency, mean and standard deviation) and at the level of inferential statistics using SPSS software through independent t-test, one-way analysis of variance and Scheffe post hoc test.

Findings: Findings show that there is a significant relationship between employees' education and organizational intelligence.

Results: According to the findings of Scheffe test, the role of employees' education level in organizational intelligence excellence can be accepted.

Keywords: Education, Excellence, Organization, Demographic variables, Organizational intelligence.