

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال سوم - شماره ۳ - پاییز ۹۱

صص ۸۹-۱۰۴

ارتباط بین سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در آموزش و پرورش*

مسلم صالحی^۱، عباس قلتاش^۱ و علی جباری ظهیرآبادی^{۲*}

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در آموزش و پرورش و مدارس شهرستان رفسنجان بود. در این پژوهش از روش توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش و معلمان مدارس شهرستان رفسنجان ۲۴۹۴ نفر در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ بود که از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای متناسب با حجم ۳۳۳ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه سازمان یادگیرنده و پرسشنامه هوش سازمانی استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام، تی تست تک گروهی و ماتریس همبستگی استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد، ضریب همبستگی بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه ۰/۷۲ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌باشد و رابطه مثبت و معناداری بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در این جامعه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: ارتباط، سازمان یادگیرنده، هوش سازمانی، آموزش و پرورش.

مقدمه

رویکرد سازمان به عنوان یک نظام یادگیرنده در اوایل قرن بیستم مطرح شد. فردریک وینسلور تیلور^۳ بر این باور است، وقتی واقعیت‌های مدیریتی، برای یک مدیر بیان و سنجیده شوند، وی

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران.

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

*- نویسنده مسئول مقاله: ali_j2239@yahoo.com

★- این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی می‌باشد.

³ - Frederick Winslow Taylor

به راحتی می‌تواند آموخته‌های خود را به دیگران منتقل نموده و در نتیجه کارآئی سازمان را افزایش دهد. در سال ۱۹۵۰، رویکرد سازمان‌های یادگیرنده توسط نظریه پردازانی چون سایرت و مارچ^۱ (۱۹۶۳) اصلاح و بازنگری شد. بنا به گفته اکثر محققان، مفهوم سازمان یادگیرنده، از سال‌های پایانی قرن بیستم، از جانب محققان و رهبران سازمان‌ها توجه بیشماری را به خود جلب کرده است (Sobhani Nejad & Yuzbashi, 2006,25) از دهه ۱۹۸۰ به بعد نیز صاحب‌نظرانی چون پدler^۲، آرجریس و شون^۳ و مارسیک و واتکینز^۴ وارد صحن سازمان یادگیرنده شدند و هر یک به گونه‌ای و با رویکرد ویژه به تعریف و تشریح این مفهوم پرداختند. البته، همگان اذعان می‌کنند که انتشار کتاب اصل پنجم: هنر و عمل سازمان یادگیرنده، نوشته سنگه^۵، مهم‌ترین روند فکری این پارادایم می‌باشد و سنگه پایه گذار تفکر علمی سازمان یادگیرنده در سال‌های گذشته بوده است. ترسلان^۶ به گفته سنگه، تعریفی مفهومی از سازمان یادگیرنده به عنوان یک محیط ارائه می‌دهد که: "... در آن افراد برای بوجود آمدن نتایجی که صادقانه به آن میل دارند، استعدادشان را به گونه مداوم توسعه می‌دهند، جایی که الگوهای جدید و توسعه یافته تفکر پرورش یافته است، جایی که آرمان‌های گروهی مجموعه ای آزاد است و جایی که افراد همیشه یاد می‌گیرند که چگونه به یکدیگر یاد بدهند" (Treslan, 2009,1). از دیدگاه سنگه، مؤلفه‌های پنج‌گانه سازمان یادگیرنده شامل: قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی می‌باشند.

کارل آلبرخت^۶ نویسنده و طراح هوش سازمانی، هوش سازمانی را، ظرفیت قوه‌ی ذهنی سازمان برای انجام وظیفه یا یک اقدام مهم تعریف می‌کند که دارای هفت مؤلفه‌ی چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد است (Satari Ghahfarokhi, 2007,10) و مؤلفه‌های هوش سازمانی مورد نظر در این پژوهش می‌باشند.

با وجود چالش‌های پیش روی سازمان‌های امروز، توجه به فرایند هوش سازمانی برای تقویت عملکرد و رشد بیش‌تر از راه بررسی و ارتقاء چشم انداز استراتژیک^۷، سرنوشت مشترک^۸، میل به

^۱ -Cyert & March

^۲ -Pedler

^۳ -Argyris & Schon

^۴ -Marsick & Watkins

^۵ -Senge

^۶ - karl albrecht

^۷ -Strategic outlooking

^۸ - Common fate

تغییر^۱، روحیه^۲، اتحاد و توافق^۳، کاربرد دانش^۴ و فشار عملکرد^۵ که از ابعاد هوش سازمانی هستند اقدامی ضروری است. سیمیچ (Simic, 2005) هوش سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی. تاکید بر تلفیق انسان و توانایی‌های فنی وی در جهت حل مسائل سازمانی است. هلال (Halal, 2006) بر این باور است که هوش سازمانی، ظرفیت یک سازمان در جهت خلق دانش و بکارگیری راهبردی آن بمنظور هماهنگی و تطابق با محیط اطرافش می‌باشد. به باور یولز (Yolles, 2005)، ایده و مفهوم هوش سازمانی پارادایم‌های جزیی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را نیز در بر می‌گیرد. (Jamalzadeh, 2009, 66).

امروزه محور تحقیقات در زمینه سیستم‌های یادگیرنده و هوش سازمانی، تولید سیستم‌هایی است که قادرند، دانش مربوط به تفسیر مفاهیم را از سازمان‌های موجود استخراج کرده و از آن برای شناسایی رویدادها و حل مسائل موجود در محیط استفاده نمایند. در این پژوهش سعی می‌شود با پیدا کردن روابط بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در سازمان مورد مطالعه، پیشنهادهایی برای بهبود یادگیری سازمانی در جامعه مورد مطالعه پیشنهاد شود و آن‌را به جوامع دیگر نیز تعمیم داد.

پیشینه پژوهش

به منظور بررسی رابطه سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی پژوهش‌هایی انجام شده است از جمله میرغفوری (Mirghafuri, 2010) در پژوهشی با عنوان چارچوب استراتژیک مفهومی ایجاد سازمان یادگیرنده با استفاده از تسهیل‌ساز هوش سازمانی نشان می‌دهد که ابزارهای گوناگونی برای ایجاد، جمع‌آوری، انتقال و استفاده بهینه از داده‌ها و برای پیاده‌سازی سازمان یادگیرنده به سازمان‌ها معرفی شده است. یکی از این ابزارها هوش سازمانی می‌باشد که با داشتن توانمندی‌های کاربردی و مؤثر می‌تواند مزایای بالقوه فراوانی را نصیب سازمان نماید. هوش سازمانی به معنای کسب دانش جامع از عوامل درون و برون سازمانی است که بر سازمان تاثیر می‌گذارند و باعث می‌شود تا مدیران سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری‌های خود توانمند گردند. در

¹ -Tendency to change

² - Mood

³ -Unity and performing

⁴ -Applying the knowledge

⁵ -Pressure of the performance

صورتی که همه مراحل این چارچوب به دقت و به صورت اثربخش اجرا گردد، سازمان یادگیرنده بوجود می‌آید و مدیران و ذینفعان آن‌ها می‌توانند از مزایای این چنین سازمان‌هایی استفاده نمایند. قنواتی (Ghanavati, 2010) در پژوهشی با عنوان رابطه بین زیر سیستم تحول سازمانی در سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در شرکت مخابرات استان خوزستان نشان داده است که بین زیر سیستم تحول سازمانی در سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی رابطه آماری معنی داری وجود دارد ضمن این‌که اتحاد و توافق بالاترین و میل به تغییر کمترین اهمیت را در بین کارکنان شرکت مورد پژوهش نشان می‌دهد.

پور امین‌زاد (Pur Aminzad, 2010) در پژوهشی با عنوان هوش سازمانی و یادگیری سازمانی به عنوان ابزارهایی قدرتمند در مدیریت شرکت‌ها و سازمان‌های دانش محور به این نتیجه می‌رسد که مؤلفه روحیه بیش‌ترین و مؤلفه فشار عملکرد کمترین تأثیر و اهمیت را در یادگیری سازمانی دارد.

آلن (Alen, 2001) در پژوهش خود با عنوان مطالعه تجربی هوش سازمانی و یادگیری نشان داد که یادگیری سازمانی در شش مرحله (توجه، کشف، تفسیر، راه حل، اجراء و یادگیری) با تغییراتی که در حافظه‌ی سازمانی به عنوان جزئی از هوش سازمانی رخ می‌دهد (دانش افراد، روابط کارکنان، ضوابط رسمی، ابزارها، تجهیزات و تهیه تسهیلات) ارتباط دارد و نشان داد با تقویت مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده می‌توان به توسعه و پیشرفت سازمان کمک کرد (Lee & Chio, 2003)، (Migdadi, 2005)، (Kenny, 2006)، (Thomas, 2006)، (Goh Guan Gan, 2006) و (Lamsa, 2008) نتایج مشابهی را به دست آوردند.

برای سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی مدل‌ها و تئوری‌های مطرح فراوانی وجود دارد، اما از آنجا که مدل سازمان یادگیرنده سنگه به جوامع ایرانی نزدیک‌تر است، تعداد مؤلفه‌های آن نسبت به دیگر مدل‌های سازمان یادگیرنده کمتر است، آزمودنی‌ها با حوصله بیش‌تری به تکمیل پرسشنامه‌ها می‌پردازند و در نهایت، نتایج پژوهش از اعتبار بیش‌تری برخوردار می‌شود، مدل سازمان یادگیرنده سنگه انتخاب شد و از آنجا که در پژوهش‌های داخلی از مدل هوش سازمانی آلبرخت نسبت به دیگر مدل‌های هوش سازمانی بیش‌تر استفاده شده است، بنابراین در انجام این پژوهش از مدل هوش سازمانی آلبرخت استفاده شد.

از بررسی پیشینه پژوهش، چنین پیش‌بینی می‌شود که کلیه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی در ارتباط باشند و بتوان از روی شدت و میزان سازمان یادگیرنده بودن یک سازمان، یعنی از روی سطح مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده یک سازمان میزان هوش سازمانی آن سازمان و سطح مؤلفه‌های هوش سازمانی آن سازمان را پیش‌بینی کرد.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه این دو متغیر و البته بررسی ارتباط ابعاد آنها با یکدیگر می‌باشد و در پی پاسخ دادن به پرسش‌های زیر می‌باشد:

پرسش نخست: بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه چگونه رابطه وجود دارد؟

پرسش دوم: بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با مؤلفه‌های هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه چگونه رابطه وجود دارد؟

پرسش سوم: سطح هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه تا چه اندازه است؟
پرسش چهارم: رابطه تعدیل شده بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی با دخالت سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات در جامعه مورد مطالعه به چه صورت می‌باشد؟

روش پژوهش

روش انجام پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان (در مدارس پسرانه ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) است که نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردید و بر این اساس، حجم جامعه آماری در حدود ۲۴۹۴ نفر برآورد شد و حجم نمونه آماری پژوهش ۳۳۳ نفر بدست آمد. برای گردآوری داده‌ها از دو ابزار پرسشنامه سازمان یادگیرنده (Mahmoudzadeh, 2005) و پرسشنامه هوش سازمانی (Albrekht, 2003 translated by Abzari, 2006) استفاده شد. پرسشنامه سازمان یادگیرنده با ۲۵ پرسش و طیف پنج نمره‌ای لیکرت ابعاد پنجگانه سازمان یادگیرنده و پرسشنامه هوش سازمانی با ۳۵ پرسش و طیف پنج نمره‌ای لیکرت ابعاد هفتگانه هوش سازمانی را می‌سنجند.

در خصوص پایایی ابزار پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و نتیجه آن برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۰/۹۴۶ و برای پرسشنامه هوش سازمانی به وسیله ستاری قهفرخی (Satari Ghahfarokhi, 2007) ۰/۹۶۸ گزارش شده است که در این پژوهش ۰/۹۶۷ بدست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه‌هاست.

جدول ۳- بررسی ضریب همبستگی بین مؤلفه های سازمان یادگیرنده و مؤلفه های

هوش سازمانی

متغیر	چشم انداز استراتژیک	سرنوشت مشترک	میل به تغییر	روحیه	اتحاد و توافق	کاربرد دانش
چشم انداز استراتژیک	۱					
سرنوشت مشترک	**۰/۷	۱				
میل به تغییر	**۰/۷	**۰/۷	۱			
روحیه	**۰/۷	**۰/۸	**۰/۷۵	۱		
اتحاد و توافق	**۰/۳۲	**۰/۵۱	**۰/۴۶	**۰/۴۶	۱	
کاربرد دانش	**۰/۵۳	**۰/۶۲	**۰/۶	**۰/۷	**۰/۷۲	۱
فشار عملکرد	**۰/۶۳	**۰/۶۲	**۰/۶۴	**۰/۶۳	**۰/۷۲	**۰/۷۵
قابلیت های شخصی	**۰/۴	**۰/۵	**۰/۴۵	**۰/۵۲	**۰/۵	**۰/۷
مدل های ذهنی	**۰/۶	**۰/۶	**۰/۵۲	**۰/۵۴	**۰/۳۵	**۰/۶
آرمان مشترک	**۰/۵۳	**۰/۵۲	**۰/۵۵	**۰/۴۵	**۰/۵۲	**۰/۶۷
یادگیری تیمی	**۰/۴	**۰/۵۲	**۰/۴۳	**۰/۴۲	**۰/۴۱	**۰/۵۶
تفکر سیستمی	**۰/۶۱	**۰/۶	**۰/۵۴	**۰/۵۲	**۰/۴۳	**۰/۶۱

ادامه جدول ۳- بررسی ضریب همبستگی بین مؤلفه های سازمان یادگیرنده و مؤلفه های

هوش سازمانی

متغیر	فشار عملکرد	قابلیت های شخصی	مدل های ذهنی	آرمان مشترک	یادگیری تیمی	تفکر سیستمی
فشار عملکرد	۱					
قابلیت های شخصی	**۰/۵	۱				
مدل های ذهنی	**۰/۵۱	**۰/۷۳	۱			
آرمان مشترک	**۰/۶	**۰/۷۳	**۰/۶۶	۱		
یادگیری تیمی	**۰/۵۲	**۰/۷۲	**۰/۷	**۰/۷۶	۱	
تفکر سیستمی	**۰/۶۵	**۰/۷	**۰/۶	**۰/۸۱	**۰/۸۲	۱

$p < 0.01$ (**)

با توجه به جدول بالا و مشاهده ضرایب همبستگی و سطوح معناداری می‌توان متوجه شد که بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های هوش سازمانی که با علامت (***) مشخص شده‌اند (کلیه مؤلفه‌ها) در سطح معناداری کمتر از (۰/۰۱) رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

پرسش سوم: سطح هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه تا چه اندازه است؟ جهت بررسی این پرسش از روش آماری تی تست تک گروهی استفاده شده است:

جدول ۴- بررسی تفاوت نمره‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با توجه به میانگین فرضی

متغیر	تعداد	میانگین محاسبه شده	میانگین فرضی
هوش سازمانی	۳۳۳	۱۳۰/۹	۱۰۵
چشم انداز استراتژیک	۳۳۳	۱۹/۱	۱۵
سرنوشت مشترک	۳۳۳	۱۹/۳	۱۵
میل به تغییر	۳۳۳	۱۸/۳	۱۵
روحیه	۳۳۳	۱۹/۱	۱۵
اتحاد و توافق	۳۳۳	۱۸/۴	۱۵
کاربرد دانش	۳۳۳	۱۸/۵	۱۵
فشار عملکرد	۳۳۳	۱۸/۰۸	۱۵

ادامه جدول ۴- بررسی تفاوت نمره‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با توجه به میانگین فرضی

متغیر	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
هوش سازمانی	۲۱/۲	۳۳۲	۰/۰۰۰۱
چشم انداز استراتژیک	۲۰/۸	۳۳۲	۰/۰۰۰۱
سرنوشت مشترک	۲۱/۱	۳۳۲	۰/۰۰۰۱
میل به تغییر	۱۶/۷	۳۳۲	۰/۰۰۰۱
روحیه	۱۷/۶	۳۳۲	۰/۰۰۰۱
اتحاد و توافق	۱۵/۹	۳۳۲	۰/۰۰۰۱
کاربرد دانش	۱۴/۹	۳۳۲	۰/۰۰۰۱
فشار عملکرد	۱۵/۵	۳۳۲	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول بالا و در نظر گرفتن شمار پرسش‌های پرسشنامه هوش سازمانی (۳۵ پرسش) و میانگین طیف لیکرت (عدد ۳) می‌توان میانگین فرضی را (۱۰۵) در نظر گرفت و در این پرسش میانگین محاسبه شده (۱۳۰/۹) بدست آمده لذا، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین نمره های هوش سازمانی در بین افراد این پژوهش از میانگین فرضی بالاتر بوده است.

هم‌چنین، در تمامی مؤلفه های این پرسشنامه تعداد پرسش‌ها ۵ عدد بوده است و با در نظر گرفتن طیف لیکرت (عدد ۳) می‌توان میانگین فرضی را (۱۵) در نظر گرفت و در تمامی این مؤلفه‌ها میانگین‌های محاسبه شده بیش‌تر از مقدار فرضی است لذا، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین مؤلفه‌های نمره های هوش سازمانی در بین افراد این پژوهش از میانگین فرضی بالاتر بوده است.

پرسش چهارم: رابطه تعدیل شده بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی با دخالت سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات در جامعه مورد مطالعه به چه صورت می‌باشد؟
 رابطه خطی بین سازمان یادگیرنده (X_1)، سن (X_2)، سابقه خدمت (X_3) و میزان تحصیلات (X_4) با هوش سازمانی (Y) از روش مدل رگرسیون خطی زیر تعیین می‌گردد:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$
 در این مدل، برای تعیین رابطه بالا، فرضیه‌های آماری به صورت زیر می‌باشند:

H_0 : مدل رگرسیون خطی نیست.

H_1 : مدل رگرسیون خطی است.

$$\begin{array}{llll} H_0^1: \beta_1 = 0 & H_0^2: \beta_2 = 0 & H_0^3: \beta_3 = 0 & H_0^4: \beta_4 = 0 \\ H_1^1: \beta_1 \neq 0 & H_1^2: \beta_2 \neq 0 & H_1^3: \beta_3 \neq 0 & H_1^4: \beta_4 \neq 0 \end{array}$$

با توجه به این که p - مقدار محاسبه شده در آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی‌دار ۰/۰۵ است، لذا، در این سطح، H_0 رد می‌شود (H_1 پذیرفته می‌شود) و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی‌دار است، یعنی بین ترکیب خطی سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. با در نظر گرفتن $R_{adj}^2 = ۰/۶۲۱$ ، بین تغییرات ترکیب خطی سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات ۶۲/۱ درصد هماهنگی (همبستگی) وجود دارد (جدول ۵).

هم‌چنین، با توجه به p - مقدار محاسبه شده در آزمون ضرایب مدل رگرسیون، H_0^1 تا H_0^4 در سطح ۰/۰۵ رد می‌شوند، یعنی بین تک تک متغیرهای سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد که با در نظر گرفتن ضرایب برآورد شده برای β_1 تا β_4 ، رابطه سازمان یادگیرنده و سن با هوش سازمانی مثبت (مستقیم) بوده است و

رابطه سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی منفی (معکوس) بوده است، یعنی هر چه ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و سن بالاتر رفته و سابقه خدمت و میزان تحصیلات کاهش یافته، هوش سازمانی بالاتر رفته (به میزان ۶۲/۱ درصد) است (جدول ۵-۱).

اعتبار مدل

نرمال بودن خطاها با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف انجام شده است. چون p - مقدار محاسبه شده (۰/۱۴۴) از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد، لذا، دلیلی وجود ندارد که به توان نرمال بودن خطاها را رد کرد. با توجه به این که مقدار آماره دوربین - واتسون ($D = ۱/۵$) در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، لذا، می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند. همچنین، با توجه به عدم روند خاص در نمودار باقی‌مانده‌های استاندارد شده در برابر مقادیر برازش شده استاندارد، دلیلی بر نا ثابت بودن واریانس خطاها پیدا نشده است (نمودار ۱).

جدول ۵- آماره‌های تحلیل واریانس مدل رگرسیون سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و

میزان تحصیلات با هوش سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	p-مقدار
رگرسیون	۱۰۳۹۰۰/۹۳	۴	۲۵۹۷۵/۲۴	۱۳۷/۲۴	۰/۰۰۰
خطا	۶۲۰۷۸/۸۴	۳۲۸	۱۸۹/۲۶		
جمع	۱۶۵۹۷۹/۸۱	۳۳۲	-		

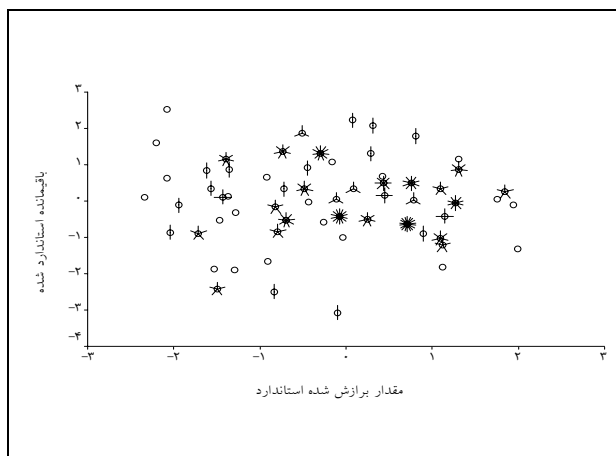
جدول ۵-۱- آماره‌های ضرایب مدل رگرسیون سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و میزان

تحصیلات با هوش سازمانی

متغیر	برآورد ضریب β	خطای معیار	مقدار t	p-مقدار
ثابت	۲۴/۴۰۸	۹/۲۶۴	۲/۶۳۵	۰/۰۰۹
سازمان یادگیرنده	۰/۸۱۸	۰/۰۴۲	۱۹/۷۰۳	۰/۰۰۰
سن	۱/۵۴۶	۰/۲۱۰	۷/۳۶۲۱	۰/۰۰۰
سابقه خدمت	-۴/۴۹۶	۱/۲۱۰	-۳/۷۱۶	۰/۰۰۰
میزان تحصیلات	-۳/۳۸۵	۱/۳۷۰	-۲/۴۷۱	۰/۰۱۴

جدول ۵-۲- آماره‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی

تعداد	مقدار Z کولموگروف - اسمیرنوف	p - مقدار
۳۳۳	۱/۱۴۶	۰/۱۴۴



نمودار ۱- پراکنش بین مقادیر برازش شده استاندارد و باقی‌مانده‌های استاندارد شده در مدل رگرسیون سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان داد، رابطه سازمان یادگیرنده و با هوش سازمانی مثبت (مستقیم) بوده است و این می‌تواند بیان‌کننده این مطلب باشد که برای بالا بردن هوش سازمانی یک سازمان می‌توان با تقویت هر یک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده به بالا بردن هوش سازمانی پرداخت.

نتایج پژوهش نشان می‌دهند که ارتباطی تنگاتنگی بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی وجود دارد که وجود این ارتباط در پژوهش‌های آلن (Allen, 2001) لمسا (Lamsa, 2008) و پورامین زاد (Pur Aminzad, 2010) نیز مورد تأیید است. بر اساس آماره‌های آزمون همبستگی بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی (جدول ۲) مشاهده می‌شود بیش‌ترین مؤلفه‌ی تاثیرگذار سازمان یادگیرنده در هوش سازمانی تفکر سیستمی است و این امر بیان‌کننده این مطلب است که مسئولیت چنانچه در یک عضو سازمان متمرکز نشود و در سراسر سازمان پخش شود و مدیر

سازمان همواره تفکر سیستمی داشته باشد و از پیاده‌کردن نگرش جزئی‌نگری اجتناب ورزد و به سوی نگرش سیستمی و کلی‌نگری حرکت کند، سازمان می‌تواند همواره از هوش سازمانی مطلوبی بهره ببرد.

بر اساس نتایج این پژوهش در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی کاربرد دانش بیش‌ترین تاثیر را در مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده دارد و این امر با نتایج قنواتی (Ghanavati, 2010) که اتحاد و توافق را دارای بیش‌ترین تاثیر در مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده دانسته‌اند، هم‌خوانی ندارد. این می‌تواند ناشی از آن باشد که در جامعه مورد مطالعه کنونی به احتمال زیاد، علائم کلیدی کاربرد دانش که شامل: فرهنگ اشتراک دانش، قدردانی مدیران از دانش کارکنان، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده‌ها، مطالعه آخرین ایده‌ها به وسیله مدیران، یادگیری و شکوفایی کارکنان، درک کامل مدیران و به طور کلی اشتراک گذاشتن داده‌ها و دانش و فرزانگی است؛ بالا می‌باشد.

بر اساس نتیجه‌گیری بالا از بارزترین عوامل کلیدی که به بهبود و پیشرفت سازمان یادگیرنده در جامعه مورد مطالعه به مقدار زیادی کمک می‌کند، علائم کلیدی کاربرد دانش است که شامل فرهنگ اشتراک دانش، قدردانی مدیران از دانش کارکنان، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده‌ها، مطالعه آخرین ایده‌ها به وسیله مدیران، یادگیری و شکوفایی کارکنان، درک کامل مدیران و به طور کلی اشتراک گذاشتن داده‌ها و دانش و فرزانگی است.

پس از کاربرد دانش، مؤلفه بعدی که در سازمان یادگیرنده نقشی به سزا و با اهمیت را ایفا می‌کند، متغیر سرنوشت مشترک کارکنان است که دارای بالاترین همبستگی با سازمان یادگیرنده است. این مؤلفه اشاره به هم‌دلی در جهت رسالت و اهداف آموزش و پرورش توسط کارکنان و معلمان دارد. در تبیین این امر می‌توان چنین عنوان کرد که میل به سرنوشت مشترک و احساس یک‌دلی در میان افراد سازمانی موجب تقویت گروه‌های غیر رسمی و افزایش بهره‌وری و نیز کارایی در کارکنان شود. کارکنانی که احساس کنند سرنوشت آنان در سازمان به یک‌دیگر گره خورده است، سعی در حفظ و اعتلای سازمان خود می‌کنند.

سومین متغیر مؤثر از هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده فشار عملکرد می‌باشد؛ فشار عملکرد به معنای عدم تطابق کارکنان و اعضای سازمان با عملکرد و نقشی است که در سازمان ایفا می‌کنند. فشار عملکرد می‌تواند باعث عوامل افت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده شود. بنابراین، باید توجه کافی به این موضوع شود که وجود پست‌های سازمانی دارای ابهام و انجام چندین نقش سازمانی با هم، منجر به عقب ماندگی سازمان یادگیرنده می‌شود.

بررسی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که بین بالا بودن سن افراد و هوش سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد و باید در استخدام افراد جوان دقتی بیش‌تر مبذول داشت چرا

که با پایین آمدن میانگین سنی اعضای سازمان می‌توان بر هوش سازمانی آن سازمان تاثیر منفی گذاشت.

هم‌چنین، نتایج پژوهش نشان داد رابطه سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی منفی بوده است، یعنی با کاهش سابقه خدمت و میزان تحصیلات، هوش سازمانی بالاتر رفته است این امر می‌تواند بیانگر این مطلب باشد که می‌توان با بازنشسته کردن زودتر از موعد اعضای سازمان می‌توان به بهبود هوش سازمانی آن سازمان کمک کرد و هم‌چنین، می‌توان با بکارگیری و استخدام افراد با تحصیلات بالا در یک سازمان از هوش سازمانی بالایی در آن سازمان بهره برد.

پیشنهادها

الف) پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را برای کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان بیان نمود:

- کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان، از آن‌جا که در مؤلفه‌های مدل‌های ذهنی و آرمان مشترک نسبت به دیگر مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده ضعیف‌ترند، بایستی توجهی بیش‌تر به مدل‌های ذهنی و آرمان مشترک خود داشته باشند و کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان، باید مدل‌های ذهنی خود را مورد بازنگری قرار دهند و با توجه به این‌که بر اساس این پژوهش آمادگی ایجاد تغییر در مدل‌های ذهنی خود را دارند، بایستی به بهبود مدل‌های ذهنی خود و نوع تفکر خود در مورد سازمان آموزش و پرورش بپردازند.

- کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان، بایستی به مسئله تفکر سیستمی که زیربنای نظریه‌ی سازمان یادگیرنده است، توجهی بیش‌تر مبذول دارند و در بررسی مسائل تمامی جوانب سازمان خود را به عنوان یک سیستم باز مد نظر قرار دهند و نسبت به تاثیر تصمیم‌های خود بر خارج از سازمان نیز توجه داشته باشند و با توجه به اهمیت و نقش توانمندی‌های شخصی و تفکر سیستمی در بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و اهمیت این متغیرها پیشنهاد می‌شود که سازمان با در نظر گرفتن این مؤلفه‌ها به عنوان متغیرهای واسطه‌ای در پیش بینی سازمان یادگیرنده و نقش و اهمیت این متغیرها زمینه‌های لازم جهت ایجاد توانمندی‌های شخصی و تفکر سیستمی در بین کارکنان و معلمان را فراهم آورد.

- مهم‌ترین اصلی که مدیران آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان، باید به آن توجه نمایند، ایجاد آرمانی مشترک در بین کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان است چرا که این اصل بسیار اساسی و مهم بوده و برای اجرای نظریه سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش

یکی از اصول بسیار اساسی می‌باشد. بر اساس ادبیات موضوع، نقش رهبر در ایجاد آرمان مشترک در بین کارکنان بسیار مهم و اساسی بوده و مدیران آموزش و پرورش بایستی به امر ایجاد آرمان مشترک و تقویت آن در بین کارکنان این سازمان توجهی بیش‌تر مبذول دارند.

- با توجه به نتایج پژوهش و نگرش مثبت کارکنان نسبت به واسطه مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان یادگیرنده پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی زمینه لازم جهت آگاهی کارکنان و معلمان سازمان نسبت به نقش هوش سازمانی برگزار گردد.

- با توجه به پایین بودن سطح آرمان مشترک در آموزش و پرورش رفسنجان پیشنهاد می‌شود با تقویت علایم کلیدی آرمان مشترک به بهبود و پیشرفت سازمان یادگیرنده کمک کرد.

- با توجه به پایین بودن سطح میل به تغییر و فشار عملکرد از هوش سازمانی پیشنهاد می‌شود سازمان با برگزاری سمپوزیوم و جلس‌های هم‌اندیشی در خصوص مسائل و مشکلات سازمان و مشارکت معلمان و کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان، زمینه لازم را در جهت بهبود سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و اعتلا و ارتقای آن فراهم نماید.

- تاکید ویژه بر مؤلفه‌های توانمندی‌های شخصی و تفکر سیستمی از سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌ی سرنوشت مشترک از هوش سازمانی؛ با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر بالا بودن سطح این مؤلفه‌ها در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی.

References

Abzari, M. & Etebarian, A. & Satari Ghahfarokhi, M (2006). Organizational intelligence and prevent the collective stupidity. **Journal of Management Sciences Iran**, 2 (5). 71-94.(in persian)

Albrekht, k.(2003). **Organizational Intelligence Survey** , Australian institute of Management.

Allen,R,S(2001). **How organizations learn form experience: An Empirical exploration of organizational intelligence and learning**(p 293). the university of New mexico.

Azizi, A (2007). **Organizational intelligence and its relation to the development of organizational knowledge management in Fars Agriculture Jihad Organization**, Master's thesis, Payam Noor University.(in persian)

Barat Dastjerdi, N. & Bazaayi, Gh (2010). Factors affecting the organizational intelligence staff (case study in Isfahan Education Organization), **Articles Collections of the First National Congress Organizational intelligence and business intelligence**, Tehran. .(in persian)

Danayifard, H. & Alvani, M. & Azar, A. (2004). **Quantitative research methodology in management: Comprehensive approach**, First Printing, Publishing Saffar, Tehran.

Faghihi, A (2009). **Review Organizational Intelligence in the Ministry of Education (Organization for Research and Training Program) and provide the appropriate conceptual framework**. PhD thesis. Faculty of Educational Sciences and Research University of Tehran. (in persian)

Ghanavati, A (2010). The relationship between organizational change subsystem in learning organization with the organizational intelligence in Khuzestan Province Telecommunications Co. **Articles Collections of the First National Congress Organizational intelligence and business intelligence**, Tehran. (in persian)

Goh Guan Gan,(2006).**Knowledge Management Practices in Multimedia Super Corridor Status Companies in Malaysia**: University of Southern Queensland.PP.1-164.

Halal , W. E.,(2006) **Organizational Intelligence**. Melcrum publishing ltd.

Hashemi, Gh (2006). **Review and assess the factors affecting organizational learning in the Department of Housing and Urban Development**, unpublished master's thesis, Shahid Beheshti University. (in persian)

Jamalzadeh, M. (2009). Review of organizational intelligence and organizational learning among staff and faculty of Islamic Azad University, and provide a model to promote organizational learning. **Leadership and Educational Administration Quarterly**, 3 (2). 63-86 (in persian)

Kashef, M & Seyed Ameri, M & Khodadadi, M & Ahmadi, A (2009). The relationship between organizational intelligence and knowledge management in the departments of Physical Education East and West Azarbaijan. **Journal of Research in Educational Sciences** No. 24, pp. 179-192 Autumn. (in persian)

Kenny , J(2006). **Strategy and The Learning Organization: a maturity model for the formation of strategy**, School of Education, University of Tasmania, Launceston, Tasmania , Australia ,Vol.13, No.4,PP.353-368.

Lamsa,T.(2008). **Knowledge Creation and Organizational Learning in Communities of Practice: an empirical analysis of a healthcare organization**. University of Oulu Thesis,PP.10-20.

Lee, H. Chio, B(2003) Knowledge Management Enablers, Processes and Organizational Knowledge: an integrative view and empirical investigation, **Journal of Management Information System**, Vol.20,No, 1, PP. 179-228.

Mahmoudzadeh, M (2005). **Evaluation of training and education organizations of provinces to become a learning organization**, M.Sc. Thesis, Tarbiat Modarres University. (in persian)

Migdadi, M.M.,(2005) **An Integrative View and Empirical Examination of the Relationships among Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance in Australian Enterprises**. Published Doctoral Dissertation. Australia: University of Wollongong.

Mirghafari, H (2010). Strategic conceptual framework to build the learning organization by using organizational intelligence facilitate. **Proceedings of the National Congress organizational intelligence and business intelligence**; Tehran. .(in persian)

Pur Aminzad, S.(2010) Organizational intelligence and organizational learning as powerful tools in the management of companies and knowledge-based organizations, **Articles Collections of the First National Congress Organizational intelligence and business intelligence**, Tehran. .(in persian)

Satari Ghahfarokhi, M (2007). The relationship between knowledge management subsystem in learning organization and components of organizational intelligence. **First National Conference on Knowledge Management, Razi International Conference Center**, Tehran. .(in persian)

Simic, I. (2005). Undergraduate psychology Major : organizational learning As a component of organizational intelligence . **Information and marketing Aspect of the Economically Development of the balkman Countries Journal** : ISBN945-90277-8-3 (university of National and Word Economy , Sofia Bulgaria).

Sobhani Nejad, M & Yuzbashi, A (2006). **Learning organization (theoretical foundations, implementation and evaluation models)**, Tehran: Yastaran Publication. .(in persian)

Thomas, K. (2006). **The Learning Organization: a meta – analysis of theme in literature, School of Business** , The University of New South Wales at the Australian, Vol .13, No. 2, PP.123-139.

Treslan, Dennis L. (2009) **Journal of scientific Communication**. Volume 13 Number 2. Educational supervision in a "transformed" school organization. Translated by Ali Jabbari Zahirabadi. .(in persian)

Yolles, M.(2005). “Organizational Intelligence”, **Journal of workplace learning**, 17(1),pp.99-114.