

رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

فیروزه غضنفری^۱، شیما هاشمی^۲

۱. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی بهداشت عمومی، کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، خرم آباد، ایران

افلاک / سال هفتم / شماره ۲۵ و ۲۴ / پاییز و زمستان ۱۳۹۰

چکیده

مقدمه: هوش سازمانی سبب می شود که سازمان ها به عنوان موجوداتی زنده تلقی شوند. همچنین میزان افزایش دخالت کارکنان در تصمیم گیری ها، تعهد آنان نسبت به سازمان را افزایش می دهد. هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان بود.

مواد و روش ها: این مطالعه از نوع توصیفی جهت سنجش همبستگی بود. نمونه شامل ۱۵۵ نفر (۳۵ زن و ۱۲۰ مرد) از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود که با روش نمونه گیری تصادفی ساده وارد مطالعه شدند. جمع آوری داده ها با استفاده از پرسشنامه های استاندارد هوش سازمانی آلبرشت و تعهد سازمانی آالن و مییر انجام شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام انجام شد.

یافته ها: رابطه مثبت و معنی دار بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان به دست آمد ($r=0.543$ ، $p<0.001$)، همچنین رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد مختلف هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، روحیه، میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با یکدیگر مشاهده گردید ($p<0.001$).

نتیجه گیری: با افزایش هوش سازمانی، تعهد سازمانی نیز افزایش خواهد یافت و در نتیجه افراد متعهدتر، به ارزش ها و اهداف سازمان پای بندتر بوده و فعالانه تر در محیط کاری نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند. لذا بررسی نقاط قوت و ضعف هر یک از واحدهای سازمانی و ایجاد فضای لازم برای پذیرش ایده های جدید کارکنان و حل مشکلات آنان پیشنهاد می گردد.

واژه های کلیدی: هوش سازمانی، تعهد سازمانی، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی لرستان

مقدمه

به علت رقابت های شدید جهانی در حوزه اقتصاد و تاثیر آن بر عملکرد سازمان ها، توجه به نقش عوامل موثر بر عملکرد، اهمیت روزافزون می یابد. در این وضعیت، درک موقعیت استراتژیک کنونی فقط در توان مدیران و کارکنان خلاق و باهوش است (۱). سرمایه انسانی، حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راهبرد برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت (۲). آلن و مییر^۱ (۱۹۹۱)، تعهد سازمانی^۲ را حالت روانی که نشان دهنده نوعی تمایل (تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و الزام جهت اشتغال در سازمان (تعهد هنجاری) است، تعریف کردند (۳). در محیط های پویا، سازمان ها با یک سری از موقعیت های پیش بینی نشده رو به رو هستند که کنترل آنها توسط یک فرد بسیار دشوار است، اما یک سازمان می تواند با به کارگیری الگوهای تعاملی میان اعضا، با شرایط دشوار روبه رو شود. این الگوهای تعاملی را مجموعه عقل های سازمان نامیده اند (۴). در هر سازمان علاوه بر منبع خلاق انسانی هوشمند، عوامل دیگری نیز در فرآیند عملکرد سازمان ها نقش موثری ایفا می کنند و ممکن است کارکنان یک سازمان باهوش و برای انجام دادن کارهای بزرگ خیلی توانا باشند، اما این هوش جمعی آنهاست که باعث انجام فعالیت های بزرگ می شود (۵). آلبرشت^۳ جهت موفقیت در کسب و کار به داشتن سه عامل انسان هوشمند^۴، تیم های هوشمند^۵ و سازمان های هوشمند^۶ اشاره می نماید و برای جلوگیری از کند ذهنی گروهی از عنوان هوش سازمانی^۷ استفاده می نماید و تنها راه درمان کند ذهنی در سازمان را بهره گیری از مولفه های هوش سازمانی و افزایش آنان در سازمان می داند (۶). افراد دارای هوش بالا، قادرند اثر قابل توجهی بر راهبردهای مدیریتی، بازاریابی و توسعه محصول برای گروه های مشتریان در کشورهای مختلف داشته باشند (۷). ظهور سازمان های اجتماعی یکی از ویژگی های بارز تمدن بشری است. هر سازمان برای نیل به اهدافش نیاز به مدیران و

کارکنان هوشمند و توانایی دارد که با استفاده از انواع هوش های چندگانه خود، سازمان ها را به سوی هدف مشخص، هدایت نماید (۱). نتایج تحقیقات نشان می دهد که بین مولفه های کیفیت زندگی کاری (روحیه) و تعهد سازمانی نیز رابطه وجود دارد، یعنی میزان افزایش دخالت کارکنان در تصمیم گیری ها، مشارکت در حل مشکلات سازمانی و سهیم شدن کارکنان در اطلاعات (سرنوشت مشترک)، تعهد آنان نسبت به سازمان را افزایش می دهد (۸). از سویی دیگر انسان به عنوان سرمایه با ارزش سازمان ها مطرح است و نگهداری و حفظ او برای هر سازمان ضروری است (۹). به نظر سکیر و آدا^۸ (۲۰۰۸)، شناخت هوش سازمانی به تعیین نقاط قوت و ضعف سازمان کمک می کند. مولفه های هوش سازمانی از نظر آلبرشت به هفت گروه کلی تقسیم می شوند: چشم انداز استراتژیک^۹، سرنوشت مشترک^{۱۰}، میل به تغییر^{۱۱}، روحیه^{۱۲} (عشق به کار)، اتحاد و توافق^{۱۳}، کاربرد دانش^{۱۴} و فشار عملکرد^{۱۵} (۱۰). آگون^{۱۶} (۲۰۰۷) معتقد است هوش سازمانی به دلیل این که دستیابی به دانایی را در سازمان ها افزایش می دهد، می تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثربخشی و افزایش بهره وری سازمانی به حساب آید (۱۱). خدادادی (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان ارتباط هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی به این نتیجه رسید که بین خرده سیستم مدیریت دانش و تمامی مولفه های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۱۲). حمیدی زاده (۱۳۸۷)، در بررسی رابطه بین سبک رهبری و هوش سازمانی در ادارات دولتی منتخب شهر قم نشان داده

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| 1. Allen and Meyer | 2. Organizational Commitment |
| 3. Albrecht | 4. Smart people |
| 5. Smart teams | 6. Smart organization |
| 7. Organizational Intelligence | |
| 8. Cakir and Ada | 9. Strategic Vision |
| 10. Shared Fate | 11. Appetite for Change |
| 12. Heart | 13. Alignment and Congruence |
| 14. Knowledge Deployment | |
| 15. Performance Pressure | |
| 16. Akgun | |



شد. برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه استاندارد کارل آلبرشت (۲۰۰۲) (۶) و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد آلن و مییر (۱۹۹۱) استفاده شد (۳). روایی و پایایی پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت، در ایران توسط ستاری قهفرخی و ابزری (۱۳۸۵) انجام و مجدداً در سال ۱۳۸۸ توسط کهن سال در دانشگاه آزاد مرودشت مورد تایید قرار گرفته و آلفای کرونباخ آن ۰/۹۲ گزارش شده است (۵)، روایی و پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۱) در ایران توسط صباغیان راد (۱۳۸۴) مورد تایید قرار گرفته و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ گزارش شده است (۱۶). همچنین روایی پرسشنامه‌ها در تحقیق حاضر توسط شش نفر از اساتید به تایید رسیده است و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که این ضریب برای پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۹۶ و برای تعهد سازمانی ۰/۷۸ بدست آمده است. پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرشت (۲۰۰۲) دارای هفت مولفه: چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه (عشق به کار)، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد می باشد (۶). برای سنجش هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی، ۷ سوال با طیف پاسخگویی ۵ درجه ای لیکرت (۵ تا ۱) بکار رفته است. نمرات مربوط به هر مولفه در دامنه ۷ تا ۳۵ و نمرات هوش سازمانی کلی در دامنه ۴۹ تا ۲۴۵ قرار می گیرند. بر اساس امتیازات هنجاریابی شده هوش سازمانی، نمرات ۴۹ تا ۹۷ نشان دهنده وضعیت نامطلوب ، ۹۸ تا ۱۴۶ نشان دهنده وضعیت ضعیف، ۱۴۷ تا ۱۹۵ نشان دهنده وضعیت قابل قبول و نمرات ۱۹۶ تا ۲۴۵ نشان دهنده وضعیت مطلوب از نظر هوش سازمانی است (۸). تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که فردی سازمان را معرفی خود دانسته و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند که شامل تعهد عاطفی یعنی تعلق عاطفی و احساسی فرد به سازمان؛ تعهد هنجاری یعنی فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می ماند و تعهد مستمر یعنی تعهد به سازمان به خاطر

است که رابطه معناداری بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و هوش سازمانی وجود دارد و سازمان‌هایی که از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می کنند در افزایش میزان هوش سازمانی کارکنان خود موفق ترند (۱۳). ستاری قهفرخی و ابزری (۱۳۸۵)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۱۴). نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می گردد (۱۵). انسان محوری ترین عنصر در عرصه مدیریت است که در بقای هر سازمان نقش عمده و اساسی بر عهده دارد. در حال حاضر، هوش یک موضوع گروهی و سازمانی است که برای حل مشکلات جمعی و سازمانی استفاده می شود. به دلیل تغییر و تحولات محیط‌های کار و رواج هرچه بیشتر فناوری و ورود آن به زندگی کاری، به جای صحبت از هوش فردی، باید درباره هوش سازمانی صحبت کرد. لذا تحقیق حاضر با هدف تعیین رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها

این مطالعه یک پژوهش مقطعی از نوع همبستگی است که رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داد. جامعه آماری در این تحقیق را کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۱ تشکیل دادند که تعداد آنها ۲۶۲ نفر بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه وارد مطالعه شدند؛ بدین صورت که لیست اسامی کارکنان از معاونت دانشگاه دریافت شد و پس از توضیح و اخذ رضایت کتبی، به افراد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها آموزش داده



نتایج نشان داد بین هوش سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ($P < 0.01$) وجود دارد، یعنی با افزایش میزان هوش سازمانی و ابعاد آن (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، روحیه، میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد)، میزان تعهد سازمانی افزایش می یابد.

جدول شماره ۲: تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از روی مولفه های هوش سازمانی به روش گام به گام

متغیر پیش بین	بتا	سطح معنی داری بتا	ضریب همبستگی	F آماره	سطح معنی داری
	β	β sig	R	F	F sig
سرنوشت مشترک	۰/۳۶۷	$P < 0.01$			
چشم انداز استراتژیک	۰/۲۳۹	$P < 0.01$	۰/۵۴۹	۳۲/۸۵۴	$P < 0.001$

تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از روی مولفه های هوش سازمانی به روش گام به گام نشان داد که تنها متغیرهای سرنوشت مشترک و چشم انداز استراتژیک در پیش بینی تعهد سازمانی حائز اهمیت است ($p < 0.01$). علامت مثبت نتایج نشان می دهد که با افزایش یک انحراف استاندارد تغییر در نمرات سرنوشت مشترک و چشم انداز استراتژیک، نمره کلی تعهد سازمانی به ترتیب به ترتیب 0.37 و 0.24 انحراف استاندارد افزایش می یابد.

بحث

نتایج تحقیق نشان داد بین هوش سازمانی و مولفه های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. بدین معنی که با افزایش نمرات مربوط به هوش سازمانی، نمرات تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. این نتیجه با تحقیقات حمیدی زاده، رضاییان کشته گر، ستاری قهفرخی و ابزری (۱۴، ۱۳، ۲) همخوان است. بین چشم انداز استراتژیک و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت و این بدین معنی است که با افزایش نمرات مربوط به چشم انداز استراتژیک، نمرات تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. این

آگاهی از هزینه های ترک سازمان می باشد (۱۷). از آنجایی که برای سنجش هر یک از مولفه های تعهد سازمانی ۸ سوال با طیف پاسخگویی ۵ درجه ای لیکرت (۱ تا ۵) به کار رفته است، نمرات مربوط به هر مولفه در دامنه ۸ تا ۴۰ و نمرات تعهد سازمانی (کلی) در دامنه ۲۴ تا ۱۲۰ قرار می گیرند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام شد و با استفاده از تحلیل رگرسیونی چندگانه به روش گام به گام ضمن محاسبه ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین R^2 بین متغیرهای پیش بین و ملاک به تبیین تغییرات تعهد سازمانی و اثر پیش بینی کنندگی مولفه های هوش سازمانی بر روی تعهد سازمانی پرداخته شد.

یافته ها

در پژوهش حاضر تعداد ۱۲۰ نفر مرد و ۳۵ نفر زن مورد مطالعه قرار گرفتند. که از لحاظ سابقه کاری، ۴۱/۹ درصد آنها کمتر از ۱۰ سال و ۵۸/۱ درصد آنها سابقه کاری بالای ۱۰ سال را داشتند. میانگین نمرات هوش سازمانی $136/47 \pm 33/08$ بود که از بین مولفه های هوش سازمانی، اتحاد و توافق بیشترین میانگین $21 \pm 5/46$ و روحیه کمترین میانگین $16/85 \pm 5/91$ را به خود اختصاص دادند. همچنین میانگین نمرات تعهد سازمانی $74/29 \pm 10/73$ بوده است. رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: ضرایب همبستگی بین هوش سازمانی و مولفه های آن با تعهد سازمانی

متغیرها	تعهد سازمانی
هوش سازمانی	**۰/۵۴۳
چشم انداز استراتژیک	**۰/۴۶۹
سرنوشت مشترک	**۰/۵۱۷
روحیه	**۰/۴۳۶
میل به تغییر	**۰/۴۸۳
اتحاد و توافق	**۰/۳۹۱
کاربرد دانش	**۰/۴۵۹
فشار عملکرد	**۰/۴۳۵



وضعیت متعادل و سالمی را ایجاد می کند که در آن افراد می توانند با عزت نفس و با در اختیار داشتن فرصت رشد فردی کار کنند. روحیه موجب می شود تا کارکنان و مدیران با اشتیاق و علاقه بیشتری کارکنند. پایین بودن روحیه کارکنان نشان دهنده پایین بودن کیفیت زندگی کاری کارکنان می باشد و اینکه کارکنان وظایف شغلی خود را با علاقه دنبال نمی کنند. بین میل به تغییر و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این بدین معنی است که با افزایش نمرات مربوط به میل به تغییر، نمرات تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. نتایج تحقیقات حمیدی زاده، رضاییان کشته گر، ستاری قهفرخی و ابزری (۱۴،۱۳،۲) نیز این موضوع را تایید می کند. اداره از نظر مولفه میل به تغییر، نسبت به سایر مولفه ها شرایطی در حد متوسط دارد که نشان دهنده نبود فضای لازم برای پذیرش تغییر و ایده های جدید توسط مدیریت میباشد. همچنین بین اتحاد و توافق و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این بدین معنی است که با افزایش نمرات مربوط به اتحاد و توافق، نمرات تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. این نتیجه با نتایج مطالعات حمیدی زاده، رضاییان کشته گر، ستاری قهفرخی و ابزری (۱۴،۱۳،۲) همخوان است. اداره از نظر مولفه اتحاد و توافق نسبت به سایر مولفه ها شرایط مطلوبی دارد و نشان می دهد که ساختار کلی اداره تا حدودی مناسب ماموریت یا رسالت اداره می باشد و دیگر اینکه ماموریت های بخشی به شکلی است که موجب همکاری و هماهنگی می شود. بین کاربرد دانش و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این بدین معنی است که با افزایش نمرات مربوط به کاربرد دانش، نمرات تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. این نتیجه را میتوان با نتایج تحقیقات حمیدی زاده، رضاییان کشته گر، ستاری قهفرخی و ابزری (۱۴،۱۳،۲) همخوان دانست. اداره از نظر مولفه کاربرد دانش نسبت به سایر مولفه ها شرایط بینابینی و در حد متوسط دارد که نشان می دهد که کارکنان

نتیجه را می توان با تحقیقات حمیدی زاده، رضاییان کشته گر، ستاری قهفرخی و ابزری (۱۴،۱۳،۲) همخوان دانست. از نظر مولفه چشم انداز استراتژیک، کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان نسبت به سایر مولفه ها شرایط بهتری و در حد متوسط دارند، لذا تدوین استراتژی مستلزم نگاهی عمیق و علمی به الگوها و تحولات محیطی است تا فرصت ها شناسایی شوند و با بهره گیری از نقاط قوت اداره، نوع کار مناسب انتخاب شود و شیوه های رقابتی و اهرم های تحول در اداره کل تدوین گردد و یکی از موارد قابل توجه در این زمینه ایجاد شرایط مشخص برای شناسایی و پرورش کارکنان و مدیران و متفکران راهبردی است که با شناسایی و پرورش آنها می توانند در تدوین چشم انداز استراتژیک موثر واقع شوند و در نهایت باعث افزایش تعهد در اداره شوند. بین سرنوشت مشترک و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت و این بدین معنی است که با افزایش نمرات مربوط به سرنوشت مشترک، نمرات تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. این نتیجه را می توان با تحقیقات حمیدی زاده، رضاییان کشته گر، ستاری قهفرخی و ابزری (۱۴،۱۳،۲) همخوان دانست. مشارکت در امور از دیرباز مورد توجه بوده است و ریشه در اداره امور عمومی و افکار مذهبی دارد. سرنوشت مشترک امت ها و اقوام نمونه ای از مشارکت است و شاید این موضوع بیانگر این است که کارکنان دوست دارند به یکدیگر کمک کنند و احساس تعلق خود به اداره و این که جزئی از اداره هستند را بیان کنند. همچنین بین روحیه و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این بدین معنی است که با افزایش نمرات مربوط به روحیه، نمرات تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. نتایج حمیدی زاده، رضاییان کشته گر، ستاری قهفرخی و ابزری (۱۴،۱۳،۲) نیز این قضیه را اثبات می کنند. از نظر مولفه روحیه، اداره نسبت به سایر مولفه ها شرایط نامطلوبی دارد و روحیه در حد پایینی ارزیابی شده است. روحیه ترکیب جامع عناصر موجود در سازمان است که



مقررات سازمان با اولویت های کلیدی سازمان هماهنگ باشند و در نهایت مدیران و سرپرستان برای حل مشکلات کاری کارکنان سریعاً اقدام نمایند.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از جناب آقای فرزاد ابراهیم زاده، مربی دانشگاه علوم پزشکی لرستان که در انجام این پژوهش با ما همکاری صمیمانه داشته اند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

در دانش و تبادل اطلاعات مهم کاری شریک و سهیم نیستند و مدیران برآورد و درک کاملی از مهارت های فردی، صلاحیت ها، شایستگی ها و دانش موجود کارکنان در واحدهایشان ندارند. بین فشار عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و این بدین معنی است که با افزایش نمرات مربوط به فشار عملکرد، نمرات تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد. مطالعات حمیدی زاده، رضاییان کشته گر، ستاری قهفرخی و ایزری (۱۴،۱۳،۲) نیز این نتیجه را تصدیق می نمایند. اداره از نظر مولفه فشار عملکرد در حد متوسطی است که به اعتقاد کارکنان بر ناعادلانه بودن پاداش و ارتقای شغلی و همچنین به عدم تسریع در حل مشکلات کاری کارکنان توسط سرپرستان اشاره دارد. بر اساس نتایج به دست آمده، میانگین هوش سازمانی و مولفه های هفتگانه آن در این تحقیق در حد متوسط و بالاتر می باشد که با نتایج آلبرشت (۲۰۰۳) در استرالیا و همچنین لفترا^۱ و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی دارد (۱۸،۶).

به دلیل اینکه برخی از کارکنان در مرخصی به سر می بردند بنابراین از مطالعه خارج شدند و همچنین به علت محدود بودن منابع لازم در رابطه با موضوع تحقیق در کتابخانه دانشگاه، با مشکل مواجه شدیم؛ لذا توصیه می شود که این طرح در ابعاد وسیع تر نیز بررسی گردد.

نتیجه گیری

بنابراین هوش سازمانی یکی از موارد مهمی است که هر سازمانی باید آن را مورد سنجش قرار دهد، به خصوص هنگامی که سازمان به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد، اهمیت این موضوع نمایان تر می شود. همچنین توصیه های زیر نیز پیشنهاد می گردد: بررسی منظم نقاط قوت و ضعف هر یک از واحدهای سازمان، ایجاد فضای لازم برای پذیرش تغییر و ایده های جدید و تشویق کارکنان به نوآوری و ارائه پیشنهاد، سیاست ها و فرآیندهای انجام کار و

1. Lefter



منابع

1. Edalatimaleki P, Jamshidi M .Survey of Organizational Intelligence's part in organizational effectiveness .The first national conference on enterprise business intelligence 1389: 2: 27-39 [In Persian].
2. Rezaiyan A, Koshtegar A .The relationship between emotional intelligence and organizational commitment. Journal of Management Message 2008 :27 :27-39 [In Persian].
3. Allen NJ, Meyer JP .Commitment in workplace .Thousand Oaks CA :Sage Publications 1997.
4. Faghihi A, Jafari P. Enterprise intelligence component of planning education and research organization. Journal of Research and Educational Sciences 2009 :23 :45-66 [Persian].
5. Kohansal H .Reliability and validity of organizational intelligence Telecom of Shiraz city .The first national conference on enterprise business intelligence 2010 [In Persian].
6. Albrecht K . The power of minds at work . Organizational Intelligence in Action 2002: 28-32.
7. Rahmani Z, Tehrani poor R. Cultural intelligence today, managers need . Automotive Magazine 2009 :127 :40-45 [In Persian].
8. Faghihi A. Organizational intelligence. Islamic Azad university of Arak .1sted 2010: 31-38 [In Persian].
9. Atashpoor H. Listening a rare skill. Steel Magazine 2001:107 :40-45 [In Persian].
10. Cakir R, Ada S. Can the organizational intelligence be developed in schools by in-service training? World Applied Sciences Journal 2008: 4(1): 24- 30.
11. Akgun Ali E. Organizational intelligence. Structuration view .Journal of Organizational Changes Management 2007: 20(3): 272- 280 .
12. Khodadadi M. The relationship between knowledge management and organizational intelligence agencies Physical education in East and West Azarbaijan. .Journal of Sports Sciences 1388 :24 :179-192 [In Persian].
13. Hamidizadeh A .The relationship between leadership style and organizational intelligence in elected public offices in Qom .Master's thesis .School of Management .Tehran University .Qom 2008: 45-52 [In Persian].
14. Satarighahfarokhi M, Abzari M. Organizational intelligence and organizational culture in Mobarakeh Steel. Proceedings of the International Conference on Knowledge Management 2006: 31-39 [In Persian].
15. Rahimi F, TabarsaGh, Haj karimi A. Effectiveness of human resource practices on organizational citizenship behavior with regard to the role of organizational commitment. Journal of Management Thought 2008: 2(1): 103-0123 [In Persian].
16. Sabaghiyanrad L, Tondnevis F, Mozafari S, Zareei A. Relationship between organizational commitment and breakdown of public physical education teachers .Journal of Sports Sciences 2006 :10 :89-103[In Persian].
17. Musavi S. Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior case study (Customs Gilan province). www.marketingarticles.ir/ArtBank/Raftarshahr_vandi 2010 [In Persian].



18. Lefter V, Prejmereean M, Vasilache S. The dimension of organizational intelligence in Romanian companies. A human capital perspective. Academy of Economic studies in Bucharest.

www.marketingarticles.ir/ArtBank/Raftarshahr
vandi 2008.



This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.