

فصلنامه جهان نوین

No 6,1, 2023, P 59-70

سال ششم، شماره بیست و یکم، بهار ۱۴۰۲، صص ۷۰-۵۹

(ISSN): ۲۶۴۵ - ۳۳۷۹

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۳۷۹)

اولویت بندی مولفه‌های هوش سازمانی در کارکنان سازمان شهرداری بابل

اسوه حیدرنیا سماکوش^۱، کمیل نژاداکبر^۲، ابوالقاسم علیپور بایی^۳

چکیده

هدف از این پژوهش اولویت بندی مولفه‌های هوش سازمانی در کارکنان سازمان شهرداری بابل بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران و کارمندان شاغل کارکنان سازمان شهرداری بابل (۱۵۴ نفر)، حجم نمونه آماری تمام شمار تعیین گردید. برای بررسی داده‌های تحقیق از آزمون t، پیرسون و برای اولویت بندی مولفه‌های تحت بررسی از آزمون آنتروپی شانون و نرم افزار آماری SPSS^{۲۲} استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که هوش سازمانی کارکنان با میانگین تجربی ۳/۳۸ از میانگین نظری ۲/۸۲ بالاتر است. همچنین تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/01$ بین میانگین‌های نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی وجود دارد. تحلیل ابعاد مورد بررسی نشان داد که به ترتیب بینش راهبردی در اولویت اول، اتحاد و توافق در اولویت دوم، میل به تغییر در اولویت سوم و سرنوشت مشترک در اولویت آخر هوش سازمانی است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان از راهکارهای مورد استفاده کارکنان سازمان شهرداری بابل برای بهبود هوش سازمانی دیگر سازمان‌ها به‌عنوان الگو بهره گرفت.

کلمات کلیدی: هوش سازمانی، اولویت بندی، سازمان شهرداری

۱- کارشناس نرم افزار کامپیوتر، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران heydarnia.osveh1988@gmail.com

۲- کارشناس مدیریت تحول، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

۳- کارشناس مدیریت و برنامه ریزی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

مقدمه

شروع تحولات الکترونیکی و تغییر نظام سیستم‌های اداری در دهه‌های اخیر روند استفاده از تکنولوژی سرعت گرفته، این تغییر و تحولات باعث شده تا سازمان‌ها برای ماندن در عرصه رقابت هر روز در حال تغییرات اساسی باشند (سباستین^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). به طبع سازمان‌های خواهند توانست خود را با شرایط مختلف تطبیق دهند که بتوانند از قابلیت‌های هوشی، سازمان خود استفاده کنند و یکی از بزرگترین چالش‌های مدیریت در عصر حاضر این است که چگونه مؤسسه‌های هوشمند خلق کنیم، زیرا همانطور که افراد ممکن است از هوش خود استفاده نکنند سازمان‌ها نیز امکان دارد نتوانند هوش خود را به کار گیرند (ویلنسکی^۵، ۲۰۱۵). تلاش‌های مدیریت در سال‌های گذشته بیشتر بر اصلاح و ارتقاء عملیات از جمله کاهش چرخه زمانی، مهندسی مجدد، مدیریت کیفیت، شش سیگما و ... متمرکز بوده است اما تلاش برای هوشمندتر کردن سازمان‌ها مورد غفلت قرار گرفته است (پزیره^۶ و همکاران، ۲۰۱۹).

مقصود از تشکیل سازمان‌ها دستیابی به هدف‌های تقریباً خاصی است که به صورت مستمر در پی کسب آن‌ها بر می‌آیند (راموس^۷، ۲۰۲۰). ولی باید این نکته روشن شود که سازمان ویژگی خاص خود را دارد و علاوه بر دستیابی به یک هدف خاص، استمرار در این کار اهمیت دارد. این ویژگی خاص عبارت است از وجود مرزهای تقریباً ثابت، یک سلسله مراتب اداری و نوعی نظم یا ترتیب مدبرانه، یک سیستم ارتباط و سیستم انگیزشی که موجب می‌گردد افرادی در سایه همکاری با یکدیگر درصد تامین هدف‌های مشترک برآیند (گرونینگ^۸، ۲۰۱۳).

در حال حاضر سازمان را اینگونه تعریف می‌کنند: سازمان مجموعه‌ای از مرزهای نسبتاً شناخته شده، یک نظام مشخص، سلسله مراتب اختیاری، سیستم‌های ارتباطی و سیستم‌های هماهنگ کننده اعضاست. این مجموعه به صورتی مستمر در یک محیط وجود دارد و سرگرم فعالیت‌هایی است که معمولاً در مورد یک دسته یا سلسله‌ای از هدف‌هاست. این فعالیت‌ها برای اعضای سازمان، خود سازمان و جامعه ره‌آورد‌هایی دارد (ولف^۹، ۲۰۲۲).

با توجه به تغییرات محیطی حال و آینده، عدم اطمینان فزاینده، پیچیدگی رو به رشد، انفجار اطلاعات، و ... واضح است که سازمان‌های فعلی شرایط ضروری برای حیات و بقا را ندارند (هوو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر، سازمان‌های امروزی توان و انعطاف لازم برای همسوئی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن و پیچیدگی‌های حاصل از آن را ندارند و برای بقا خود ناچارند خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند (کرمی و کائیدی، ۱۳۹۴). یکی از مهم‌ترین ابزارها در عصر حاضر هوش سازمانی می‌باشد که با شناسایی ظرفیت‌های

- 4- Sebastian
- 5- Wilensky
- 6- Pazireh
- 7- Ramos
- 8- Grunig
- 9- Wolf
- 10- Hou

فکری یک سازمان نقاط قوت و ضعف آن را کشف کرده و با تاکید بر نقاط قوت و برطرف کردن نقاط ضعف به سازمان کمک می‌کند تا در کمترین زمان و با حداقل هزینه خود را با شرایط جدید وفق دهد (لیبویتز^{۱۱}، ۲۰۱۹).

به نظر می‌رسد که با توجه به شرایط دائماً متغیر اقتصادی، تکنولوژی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، سازمان‌ها به منظور ادامه حیات خود وابسته به این رویکرد هستند که آن‌ها را به‌عنوان سیستم‌های زنده، یادگیرنده و سازگار شونده در بین دیگر سازمان‌ها معرفی شوند (استادی و زارع، ۱۴۰۰). آلبرشت موفقیت یک سازمان را به عواملی از قبیل: انسان هوشمند^{۱۲}، تیم‌های هوشمند^{۱۳} و سازمان‌های هوشمند^{۱۴} اشاره می‌نماید. وی برای پاسخگویی و جلوگیری از کندذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده نمود (آلبرشت، ۲۰۰۳b). در مساله هوش سازمانی مدلی را ارائه می‌نماید که دارای ابعاد هفت‌گانه می‌باشد که عبارتند از: بینش راهبردی^{۱۵}، سرنوشت مشترک^{۱۶}، میل به تغییر^{۱۷}، اتحاد و توافق^{۱۸}، روحیه^{۱۹}، توسعه دانش^{۲۰}، فشار عملکرد^{۲۱} (آلبرشت، ۲۰۰۳a).

پزیره و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود بیان نمودند که سازمان‌هایی که بهره‌های بالا، دارند عملکرد آن‌ها تقریباً پنج برابر بهتر از عملکرد سازمان‌های دارای بهره‌های پایین‌تر، است. وی متذکر شده است که تلاش برای باهوش‌تر کردن سازمان‌ها مورد غفلت قرار گرفته است در حالی که توانایی اتخاذ تصمیم‌های هوشمندانه‌تر و سازگاری سریع با تغییرات محیطی ممکن است بزرگترین مزیت رقابتی قرن ۲۱ باشد. شوانینگر^{۲۲} (۲۰۰۳) نیز خاطر نشان شد که ناب بودن، سریع بودن و قوی بودن برای سازمان‌ها کافی نیست، بلکه مساله مهم، هوشمندتر شدن است. آلبرشت (۲۰۰۳b) نیز هوش سازمانی را عامل موفق‌تر ساختن سازمان در محیط خود دانسته است. در واقع کلیه‌ی سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های که نمی‌توانند با تغییر و تحولاتی که در جهان رخ می‌دهد، همگام باشند مگر اینکه از هوش سازمانی خود استفاده کرده و برای زنده ماندن و بقاء خود، آن را ارتقاء دهند (ارستین^{۲۳}، ۲۰۰۳).

از آنجا که قریب به دو دهه از پیدایش و تکوین این نظریه و یک دهه از آغاز پژوهش‌های میدانی در این حوزه می‌گذرد، اما هنوز پژوهشی در نظام خدماتی کشور در این رابطه انجام نگردیده است. بنابراین به نظر می‌رسد با توجه به ویژگی‌های خاصی که سازمان‌های خدماتی را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند. بدین منظور، ارزیابی وضعیت هوش سازمانی به عنوان

- 11- Liebowitz
- 12- Smart people
- 13- Smart teams
- 14- Smart Organization
- 15- Strategic Vision
- 16- Shared Fate
- 17- Appetite for Change
- 18- Alignment and Congruence
- 19- Sprit
- 20- Knowledge Deployment
- 21- Performance Pressure
- 22- Schwaninger
- 23- Ercetin

گام اول ضروری به نظر می‌رسد و در گام بعدی شناخت عواملی که می‌تواند با این ویژگی مرتبط یا احتمالاً بر آن مؤثر باشد اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا به مدیران کمک می‌کند تا برای افزایش و ارتقاء هوش سازمان، با توجه به این عوامل برنامه ریزی کنند. با ذکر توضیحات فوق پژوهشگر در نظر دارد تا در پژوهش حاضر به بررسی هوش سازمانی در کارکنان سازمان شهرداری بابل بپردازد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از روش زمینه‌یابی از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری اطلاعات، میدانی و از لحاظ کنترل متغیرها غیرآزمایشی است. جامعه آماری، جامعه آماری، ۱۵۴ نفر از کارمندان سازمان شهرداری بابل بوده اند که به صورت تمام شمار انتخاب شدند. برای دست یابی به داده‌ها از پرسشنامه‌های مشخصات فردی و پرسشنامه ابعاد هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) که شامل ۴۹ سؤال بوده و برای ۷ بعد هوش سازمانی، هریک ۷ سؤال مطرح شده است که توسط کافی و همکاران در سال ۱۳۹۲ بازبینی شد استفاده گردید ($\alpha=0/85$). برای بررسی داده‌های تحقیق از آزمون t، پیرسون و برای اولویت بندی مولفه‌های تحت بررسی از آزمون آنتروپی شانون و نرم افزار آماری SPSS۲۲ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌ها نشان داد در نمونه‌های پژوهش ۹۱/۸ درصد مرد ۸/۲ درصد زن می‌باشند. ۸۹/۲ درصد در دامنه سنی زیر ۵۰ سال مابقی در دامنه بالای ۵۰ سال قرار دارند. ۷۲/۳ درصد متأهل و ۲۷/۷ درصد مجرد می‌باشند. ۳۱/۳ درصد دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۵ سال، ۶۸/۷ درصد دارای سابقه خدمت ۱۶ سال به بالا بودند. ۷۷/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر ۲۲/۹ درصد دارای مدرک تحصیلی پایین‌تر از لیسانس بودند.

جدول ۱- بررسی ارتباط بین دو نیمه آزمون از طریق همبستگی پیرسون (ثبات آزمون)

متغیر	همبستگی دو نیمه آزمون	اصلاح اسپیرمن - براون
بیش راهبردی	۰/۵۳۹	۰/۷۰۰
سرنوشت مشترک	۰/۶۵۲	۰/۷۸۹
میل به تغییر	۰/۶۸۹	۰/۸۱۵
روحیه	۰/۵۴۱	۰/۷۰۲
اتحاد و توافق	۰/۵۹۶	۰/۷۴۶
گسترش دانش	۰/۶۸۹	۰/۸۱۵
فشار عملکرد	۰/۷۷۵	۰/۸۷۳
هوش سازمانی	۰/۹۲۰	۰/۹۵۸

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب همبستگی به دست آمده با فرمول اسپیرمن - براون، که همه ضرایب بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین دو نیمه آزمون وجود دارد. از این‌رو، مطرح می‌شود که پرسشنامه هوش سازمانی دارای ثبات است.

جدول ۲- t تک گروهی جهت بررسی وضعیت «هوش سازمانی» نمونه‌های پژوهش

متغیر	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی داری
چشم‌انداز استراتژیک	۳/۱۷	۳/۳۹	۲/۹۴	۱۵۱	۰/۰۰۴
سرنوشت مشترک	۲/۹۹	۳/۴۰	۵/۰۶	۱۵۱	۰/۰۰۱
میل به تغییر	۲/۶۶	۳/۴۶	۹/۶۴	۱۵۱	۰/۰۰۱
روحیه	۲/۶۹	۳/۲۴	۷/۱۱	۱۵۱	۰/۰۰۱
اتحاد و توافق	۲/۶۶	۳/۲۶	۷/۷۵	۱۵۱	۰/۰۰۱
گسترش دانش	۲/۷۳	۳/۴۳	۸/۷۱	۱۵۱	۰/۰۰۱
فشار عملکرد	۲/۷۳	۳/۴۸	۸/۵۴	۱۵۱	۰/۰۰۱
هوش سازمانی	۲/۸۲	۳/۳۸	۷/۶۶	۱۵۱	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی داری در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین‌های نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در تمامی مؤلفه‌ها و کل، میانگین‌های تجربی بالاتر از میانگین‌های نظری می‌باشند، عنوان می‌شود که میزان هوش سازمانی در نمونه‌های پژوهش حاضر، بالاتر از حد متوسط یا مورد انتظار است.

جدول ۳- t دو گروه مستقل جهت بررسی «هوش سازمانی» با تأکید بر «جنسیت»

خرده مقیاس	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی داری
بینش راهبردی	مرد	۲۳/۹۰	۵/۱۴	۰/۲۳	۱۵۱	۰/۸۱۸
	زن	۲۳/۶۵	۴/۶۸			
سرنوشت مشترک	مرد	۲۴	۵/۳۰	۰/۳۰	۱۵۱	۰/۷۶۲
	زن	۲۳/۶۵	۵/۱۶			
میل به تغییر	مرد	۲۴/۷۵	۵/۷۱	۰/۷۷	۱۵۱	۰/۴۴۰
	زن	۲۳/۸۳	۴/۹۹			
روحیه	مرد	۲۳/۳۲	۵/۲۳	۱/۱۳	۱۵۱	۰/۲۵۸
	زن	۲۲/۰۹	۴/۶۲			
اتحاد و توافق	مرد	۲۳/۱۲	۴/۹۳	۰/۴۲	۱۵۱	۰/۶۶۹
	زن	۲۲/۶۵	۵/۱۱			
گسترش دانش	مرد	۲۴/۲۰	۴/۹۳	۰/۲۷	۱۵۱	۰/۷۸۲
	زن	۲۳/۸۸	۵/۳۹			
فشار عملکرد	مرد	۲۴/۶۰	۵/۳۷	۰/۳۷	۱۵۱	۰/۷۱۱
	زن	۲۴/۱۳	۵/۸۵			
هوش سازمانی	مرد	۱۶۷/۹۰	۳۳/۲۶	۰/۵۵	۱۵۱	۰/۵۸۳
	زن	۱۶۳/۹۰	۳۲/۷۳			

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/05$ بین میانگین‌های مؤلفه‌های هوش سازمانی در دو گروه (مردان و زنان) وجود ندارد. از این‌رو، با رجوع به میانگین‌های هر دو گروه، عنوان می‌شود، مردان و زنان به یک میزان از هوش سازمانی، برخوردارند.

جدول ۴- وزن ابعاد بر اساس روش آنتروپی شانون

اتحاد و توافق	سرنوشت مشترک	فشار عملکرد	گسترش دانش	روحیه	بیش راهبردی	میل به تغییر
۸/۸۹	۵/۴۱	۶/۸۹	۶/۲۳	۷/۳۶	۱۰/۹۷	۸/۲۸

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که به طور کلی از دید پاسخ دهندگان متغیر بیش راهبردی در اولویت اول، اتحاد و توافق در اولویت دوم، میل به تغییر در اولویت سوم و سرنوشت مشترک در اولویت آخر هوش سازمانی است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه با میانگین (۳/۳۸) در مقایسه با میانگین نظری (۲/۸۲) از حد متوسط بالاتر بوده است. نتایج این پژوهش با مطالعات انجام شده لفت^{۲۴} و همکاران (۲۰۰۸) در مطابقت داشته و با پژوهش‌های آلبرشت (۲۰۰۳a) و ویلنسکی (۲۰۱۵) مطابقت ندارد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که از نظر پذیرش ایده‌ها و اطلاعات جدید، همچنین تغییر روش‌ها و فرایند پژوهش و فراهم آوردن بستری مناسب برای ارائه خدمات بهتر با تغییرات محیطی عملکرد بهتری داشته‌ایم. اما هنوز جو سازمان و سازوکارهای اجرایی برای شنیدن و بکار بستن نظرات از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست.

- بیش راهبردی

در رابطه با نشانگر بیش راهبردی نتیجه بدست آمده با نظرات بسیاری از صاحب‌نظران همسوئی دارد ویلنسکی (۲۰۱۵)، لفت^{۲۴} و همکاران (۲۰۰۸)، بهرامی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. تدوین استراتژی، مستلزم نگاهی عمیق و علمی به الگوها و تحولات محیطی است تا فرصت‌ها شناسایی شوند و با استفاده از نقاط قوت سازمان، نوع کار مناسب انتخاب شود و شیوه‌های رقابتی و اهرم‌های تحول در سازمان تدوین گردد (حیدری، یوسفی، خدیوی (۱۳۸۱)). توجه هرچه بیشتر به مواردی چون چشم انداز یا بازنگری راهبردها با توجه به تغییرات می‌تواند در بهبود هرچه بیشتر آن موثر باشد. یکی از موارد قابل توجه در این رابطه وجود سازوکارهای مشخص برای شناسایی و پرورش مدیران و متفکران راهبردی است که از این نظر در کارکنان سازمان شهرداری عملکرد خوبی نداشته است.

- سرنوشت مشترک

مشارکت در اداره امور از دیرباز مورد توجه بوده و ریشه در امور عمومی و افکار مذهبی افراد دارد. سرنوشت مشترک امت‌ها و اقوام نمونه‌ای از مشارکت است. یکی دیگر از مولفه‌های هوش سازمانی که در این پژوهش شناسایی شده و با

²⁴ Lefter

کارهای انجام شده توسط آلبرشت (۲۰۰۳a)، لفتر و همکاران (۲۰۰۸)، مستی فراش و همکاران (۱۳۹۵)، افتخاری و همکاران، (۱۳۹۳) همسوئی دارد سرنوشت مشترک است. از این نظر کارکنان سازمان شهرداری نسبت به سایر مولفه‌ها وضعیت خوبی دارد و عملکرد آن در حد متوسط بوده است. شاید این موضوع بیان‌گر این است که کارکنان احساس می‌کنند تلاش برای دستیابی به اهداف سازمان مسئولیت آنها نیست و آنان در این زمینه هیچ نقشی ندارند.

- میل به تغییر

در موضوع مشارکت و سازمان‌های مشارکت جو مدیران از عامل تغییر استقبال می‌کنند (شاهوردی شهرکی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین مدیران کم کار و ناموفق عزل یا اصلاح می‌شوند (آلبرشت، ۲۰۰۳a)، نتایج بدست آمده با پژوهش مستی فراش و همکاران (۱۳۹۵)، آلبرشت (۲۰۰۳a)، لفتر و همکاران (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. همواره هر سازمانی در مرحله آزمون قرار خواهد گرفت تا نتایج کارکردهای آن مورد ارزیابی و بازبینی قرار گیرد و این امر در سازمان‌های خدماتی بیشتر به چشم می‌آید و با توجه به نتایج احساس تمایل به تغییر در سازمان آشکار می‌شود، اصلاح و عزل مدیران کم کار و ناموفق نه تنها در سازمان‌های مثل شهرداری، بلکه در هر سازمانی یکی از عوامل مهم در میل به تغییر قلمداد می‌شود. از طرفی تمامی افراد بصورت ذاتی تمایل به بهتر شدن و تغییر در جهت پیشرفت را از خود نشان می‌دهند. ولی سازمان شهرداری میل به تغییر ندارد و از نظرات جدید استقبال نمی‌کند و سیستمی منسجم یکپارچه و هوشمند برای این کار طراحی نکرده است.

- کاربرد دانش

سنگه اظهار می‌دارد اگر سازمان‌ها با تمرکز روی یادگیری و استفاده از دانش خود اتکا کنند به نتایج مطلوبی در دراز مدت خواهند رسید، همچنین استفاده از دانش و یادگیری قابلیت‌های ذهنی ما را بالا می‌برد تا دانایی را از طریق عمل اثربخش افزایش دهیم (شوهانی و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از این نظر سازمان شهرداری شروع خوبی در این زمینه داشته است. چرا که طراحی و اجرای برنامه‌هایی برای حمایت از یادگیری مستمر و توسعه شغلی کارکنان امتیاز بالاتر از میانگین را بدست آورده است. اما موفقیت این کار در گرو نحوه کاربرد دانش، سرعت یادگیری و توسعه دانش سازمانی است. بررسی‌ها در مورد مولفه کاربرد دانش نشان داد که نتایج بدست آمده بالاتر از نرم ارزیابی شده و با پژوهش دانجلیس^{۲۵} (۲۰۱۳) همخوانی دارد و علت این امر را در کارکنان شهرداری درجه تحصیلات بالای کارمندان می‌توان عنوان نمود.

- اتحاد و توافق

بدون وجود یک سلسله قوانین جهت اجرا، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و تیم‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند؛ مسئولیت‌ها و مشاغل را تقسیم کنند و

یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط، وضع نمایند (ترکمانی و میمند، ۲۰۱۶). در پژوهش حاضر اتحاد و توافق به عنوان یکی از مولفه‌های هوش سازمانی شناخته شده است. با توجه به اینکه نتیجه بدست آمده بالاتر از نرم قرار دارد اما نسبت به دیگر مولفه‌های هوش سازمانی امتیاز خوبی کسب نکرده است، اتحاد و توافق موجب می‌شود تا سازمان بتواند با شرایط دشوار به خوبی مواجه شود (هاچینز، ۱۹۹۱). نتیجه بدست آمده با پژوهش لفتنر و همکاران (۲۰۰۸)، ترکمانی و میمند (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. می‌توان عنوان نمود که برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت برای کارمندان یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در این زمینه می‌باشد.

- روحیه

یکی دیگر از مولفه‌های شناسایی شده در این پژوهش روحیه می‌باشد از این نظر بین پژوهش حاضر و پژوهش انجام شده (حریری و طارمی (۱۳۹۱)، کشاورز و همکاران (۱۳۹۳)، آبرشت (۲۰۰۳a) همبستگی وجود دارد و در هر دو روحیه در حد بالایی ارزیابی کرده‌اند. روحیه ترکیب جامع عناصر موجود در سازمان است که وضعیت متعادل و سالمی را ایجاد می‌کند که در آن افراد می‌توانند با عزت نفس و با داشتن فرصت رشد فردی کار کنند. روحیه موجب می‌شود تا کارکنان و مدیران با اشتیاق، خوشبینی و علاقه بیشتر کار کنند. در کارکنان شهرداری که یک سازمان انسانی است، روحیه به عنوان یک منبع حیاتی و انرژی بخش در فعالیت قلمداد می‌شود.

- فشار عملکرد

همانطور که انتظار می‌رود یک انسان هوشمند از بروز مشکلات جلوگیری کرده یا قدرت فائق آمدن بر مشکلات را داشته باشد انتظار می‌رود که یک سازمان هوشمند نیز این قابلیت را داشته باشد. اعتقاد کارکنان بر عادلانه بودن پاداش و ارتقاء شغلی از جمله عواملی بوده است که از نظر کارکنان شهرداری بیشترین امتیاز را کسب کرده است. ارائه بازخورد عملکرد کارکنان و اقدام سریع برای حل مشکلات کاری کارکنان از جمله عواملی است که می‌تواند در ارتقاء عملکرد سازمانی کارکنان شهرداری بسیار موثر باشد. نتیجه بدست آمده در مولفه فشار عملکرد با پژوهشات انجام شده توسط ویلنسکی (۲۰۱۵)، بهرامیو همکاران (۲۰۱۶)، پزیره و همکاران (۲۰۱۹) همسویی دارد. نتایج پژوهش حاضر در رابطه با مولفه فشار عملکرد که دارای بالاترین میانگین در بین تمامی مولفه‌هاست نشان می‌دهد که همه اعضای مورد بررسی ذهن خود را به عملکرد سازمان مشغول کنند و فقط به دستیابی به اهداف راهبردی شناسایی شده و پیامدهای تاکتیکی می‌پردازند رهبران سازمان حس فشار عملکرد را ترویج و از آن پشتیبانی کرده‌اند، همچنین همه اعضای سازمان انتظارات دو جانبه‌ای بین خود و مدیرانشان بوجود آورده‌اند و این عملکرد را امری ضروری برای موفقیت مشترک، دانسته‌اند. نتایج بدست آمده از مولفه روحیه نیز نشان می‌دهد که میانگین این مولفه در میان تمامی مولفه‌ها در پایین‌ترین سطح قرار دارد، هرچندی که هوش سازمانی کارکنان سازمان شهرداری در حال حاضر بالاتر از حد متوسط قرار دارد ولی با توجه تاثیر گذار بودن تمامی مولفه‌های هوش سازمانی و وابسته بودن آنها به یکدیگر باید در

زمینه روحیه و مولفه‌های پائین‌تر بازبینی‌های اساسی صورت پذیرد. با توجه به یافته‌های پژوهش در کارکنان سازمان شهرداری می‌توان نقاط قوت شناسایی شده را تثبیت و نقاط ضعف را ترمیم و اصلاح نمود و با بالا نگه داشتن سطح هوش سازمانی در کارکنان شهرداری نتایج مطلوب‌تری در سطوح مختلف کسب نمود. بدین منظور با ایجاد کمیته‌ای در سازمان به منظور ارزیابی، ارتقا و حفاظت از قدرت ذهنی کارکنان. از این رو، به مدیران عالی پیشنهاد می‌شود ضمن بررسی همه جانبه ادبیات هوش سازمانی و به کارگیری پتانسیل درونی در سازمان شهرداری، به ایجاد مدل‌های منحصر به فرد برای متغیرهای هوش سازمانی در این سازمان با توجه به اقتضائات خاص این سازمان توجه نمایند. بدیهی است، ایجاد هر مدلی باید دارای پویایی لازم بوده و با تغییر خواسته‌های محیط کار، توان به روز شدن را داشته باشد.

منابع

- استادی، رسول؛ زارع، ساسان (۱۴۰۰). شناسایی کلان‌روندهای مؤثر بر توسعه هوش سازمانی در سازمان‌های بزرگ مهندسی و سازندگی (مورد مطالعه: قرارگاه سازندگی خاتم‌الانبیا (ص)). آینده پژوهی انقلاب اسلامی، ۲(۲)، ۹۱-۱۱۱.
- افتخاری، هاجر؛ اللهیاری، محمدصادق؛ چیدری، محمد (۱۳۹۳). بررسی هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در سازمان جهاد کشاورزی گیلان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۵(۳)، ۴۱۳-۴۲۳.
- حریری، نجلا؛ طارمی، فاطمه (۱۳۹۱). سنجش هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. دانش‌شناسی، ۱۹(۱)، ۲۹-۳۸.
- شاهوردی شهرکی، آسیه؛ نیسی، عبدالکاسم؛ هاشمی شیخ‌شبابی، اسماعیل (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: نقش واسطه‌ای هوش سازمانی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۰)، ۱۱۶-۱۴۴.
- شوهانی، محمدحسین؛ محمدی، سردار؛ نوربخش، پیوش (۱۳۹۵). نقش فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸(۳۹)، ۵۱-۷۲.
- کریمی، زینب؛ کائیدی؛ زهرا (۱۳۹۴). سازمان یادگیرنده، چاپ اول، انتشارات آموزش‌های بنیادی.
- کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل؛ اصغری، زهرا (۱۳۹۳). تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران. فصلنامه مرکز مطالعات راهبردی وزارت ورزش و جوانان، ۱۳(۲۶)، ۹-۲۲.
- مستی فراش، نسیم؛ فرهادیان، همایون؛ عباسی، عنایت؛ مؤمنی هلالی، هادی (۱۳۹۵). بررسی وضعیت هوش سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های دولتی استان تهران. مجله رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، ۲(۳)، ۵۶-۶۸.
- Albrecht, K. (2003a). The power of minds at work: Organizational intelligence in action. Amacom Books.
- Albrecht, K. (2003b). Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers. Australian institute of management.
- Bahrani, M. A., Kiani, M. M., Montazerifaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2016). The mediating role of organizational learning in the relationship of organizational intelligence and organizational agility. *Osong public health and research perspectives*, 7(3), 190-196.
- De Angelis, C. T. (2013). A knowledge management and organizational intelligence model for public administration. *International Journal of Public Administration*, 36(11), 807-819.
- Ercetin, S. S. (2002). Action research... organizational intelligence... curriculum development... *Educational Research Quarterly*, 26(1), 41.
- Grunig, J. E. (2013). Communication, public relations, and effective organizations: An overview of the book. *Excellence in public relations and communication management*, 1-28.
- Hou, M., Banbury, S., & Burns, C. (2014). *Intelligent adaptive systems: An interaction-centered design perspective*. CRC Press.

- Lefter, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). The dimensions of organizational intelligence in Romanian companies—a human capital perspective. *Theoretical and Applied Economics*, 10(10), 39.
- Liebowitz, J. (2019). *Building organizational intelligence: A knowledge management primer*. CRC press.
- Pazireh, T., Rahimi, G., Irani, F. N., & Bohloul, N. (2019). Model developement for establishment of smart organizations: case study of the social security organization. *Int. Trans. J. Eng. Manag. Appl. Sci. Technol*, 10(4), 559-565.
- Ramos, A. G. (2020). *The new sciences organizations*. In *The New Sciences Organizations*. University of Toronto Press.
- Sebastian, I. M., Ross, J. W., Beath, C., Mocker, M., Moloney, K. G., & Fonstad, N. O. (2020). How big old companies navigate digital transformation. In *Strategic information management* (pp. 133-150). Routledge.
- Schwaninger, M. (2003). A cybernetic model to enhance organizational intelligence. *Systems Analysis Modelling Simulation*, 43(1), 53-65.
- Torkamani, B., & Maymand, M. M. (2016). Investigation of the relationship between organizational intelligence and strategic thinking and determination of its role in creation of a mindful organization: a case study research. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3 S2), 79.
- Wilensky, H. L. (2015). *Organizational intelligence: Knowledge and policy in government and industry* (Vol. 19). Quid Pro Books.
- Wolf, T. (2022). *Managing a Nonprofit Organization: 40th Anniversary Revised and Updated Edition*. Simon and Schuster.

Prioritizing the components of organizational intelligence in the employees of Babol Municipality

Asveh Heydarnia Samakosh, Kamil Nejadakbar, Abulqasem Alipour Bayi

Abstract

The purpose of this research was to prioritize the components of organizational intelligence in the employees of Babol Municipality. The current research is descriptive and was conducted in the field. The statistical population includes managers and employees of Babol Municipal Organization (154 people), the total statistical sample size was determined. Pearson's t-test was used to check the research data, and Shannon's entropy test and SPSS₂₂ statistical software were used to prioritize the components under investigation. The findings of this research show that the organizational intelligence of employees with an experimental average of 3.38 is higher than the theoretical average of 2.82. Also, there is a significant difference at $\alpha=0.01$ level between the theoretical averages and the experimental averages in all components of organizational intelligence. The analysis of the studied dimensions showed that strategic insight is the first priority, unity and agreement is the second priority, desire for change is the third priority, and common destiny is the last priority of organizational intelligence. According to the findings of the research, it is possible to use the solutions used by the employees of the Babol Municipal Organization to improve the organizational intelligence of other organizations as a model.

Keywords: Organizational Intelligence, Prioritization, Municipal Organization