

تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت

فریده عصاره^۱ | بهنام مکوندی^۲ | فریبا کوتی^۳ | مریم سید طیب^۴

۱. استاد رشته کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه شهید چمران اهواز osareh.f@gmail.com

۲. استادیار رشته روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان. Makvandi_b@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته علوم کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان

Fariba_kooti@yahoo.com (برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد) (نویسنده مسئول).

۴. کارشناس ارشد رشته آمار دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. mary3yas@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۰/۱۰

چکیده

هدف: خلاقیت و هوش دو ویژگی هستند که در هر یک از اعضای سازمان نهفته است. این پژوهش با هدف تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و بررسی ارتباط آن با خلاقیت کتابداران انجام گرفته است.

روش پژوهش: روش پیمایشی است و ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه استاندارد هوش سازمانی کارل آلبرخت و پرسش‌نامه خلاقیت رند سیپ بوده است. تعداد ۱۰۵ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز به عنوان جامعه پژوهش مورد بررسی قرار گرفته شد. در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، فراوانی نسبی) و آزمون استنباطی (آزمون‌های تحلیل رگرسیون، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس) نسبت به تجزیه و تحلیل اقدام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی (به طور کلی) و خلاقیت، با سطح معنی داری $0/000$ ارتباط مثبتی وجود دارد، ولی هیچ یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه معنی داری با خلاقیت را نشان نداد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که سطح هوش سازمانی و خلاقیت در نمونه‌ها مورد مطالعه بسیار ضعیف است. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی تنها سرنوشت مشترک بیشترین قدرت تبیین کنندگی را داشته است. کتابخانه‌ها بایستی به همه مؤلفه‌های هوش سازمانی به صورت یکسان توجه نموده و زمینه ساز پرورش خلاقیت در کتابداران باشند. نظام مدیریت نیز با تکیه بر خود کنترلی کارکنان، مشورت، تشویق به ابتکار و احترام به افراد، نقش مهمی در پرورش خلاقیت کارکنان ایفا نماید.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، خلاقیت، کتابخانه‌های دانشگاهی، شهر اهواز، مدل کارل آلبرخت.

مقدمه

امروزه، از هوش به عنوان توانایی کسب دانش یاد می‌شود و مناسب‌ترین راه اندازه‌گیری هوش را میزان یادگیری فرد میدانند؛ به این معنی که فرد با چه سرعتی می‌تواند یاد گرفته و دانش را بدست آورد. سیستم‌ها یا سازمان‌های فاقد هوش، سیستم‌هایی هستند که قادر به یادگیری نمی‌باشند گرچه این سیستم‌ها میتوانند حاوی دانش باشند، اما نمی‌توانند خودشان دانش را از تجربیات و آزمون و خطا به دست آورند (ملائیان و اسلامیه، ۱۳۸۹). هوش، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده است و این نشان‌دهنده تغییر نگاه سازمان‌ها و متفکران سازمانی نسبت به رویکردهای نوین به مقوله هوش است. یکی از انواع هوش، هوش سازمانی است که ما را برای تصمیم‌گیری سازمانی توانمند می‌سازد. آلبرخت^۱ نویسنده کتاب "قدرت اذهان در کار" نظریه هوش سازمانی را ارائه می‌دهد که شامل هفت متغیر چشم انداز راهبردی^۲، سرنوشت مشترک^۳، میل به تغییر^۴، اتحاد و توافق^۵، روحیه^۶، کاربرد دانش^۷ و فشار عملکرد^۸ است. وی هوش سازمانی را به عنوان ظرفیت و حرکت ذهنی یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند (خدادادی، کاشف، صالح زاده، محمد زاده، خوشنویس، ۱۳۸۸).

نظریه هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی و بر اساس نتایج به دست آمده راه‌کارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸). از سوی دیگر خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های جدید توسط مدیران و کارکنان سازمان دارای اهمیت ویژه‌ای است و این مهم در سازمان از

جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات دهند که به طور دائم افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی نمایند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان پذیر است (پور احمد و سلیمانی نژاد، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، خلاقیت در حکم رمز بقا و موفقیت کلی افراد و سازمان‌ها شناخته شده است. تحولات پر شتاب جهانی در علم و فناوری، صنعت و مدیریت بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های موفق جهان را بر آن داشته که اهداف و گرایش خود را در جهت به کارگیری خلاقیت هدایت کنند. صاحب‌نظران خلاقیت را محور حرکت جهانی در قرن ۲۱ می‌دانند. جو سازمانی باز و پذیرنده تغییر و تحول، شرایط را برای بروز خلاقیت فراهم می‌کند (نسبی، ۱۳۸۸). در این میان کتابداران نقش کلیدی در موفقیت کتابخانه و تعامل با جامعه علمی کشور و نیز ارائه خدمات مفید به کاربران ایفا می‌کنند. گردآوری، سازماندهی و انتقال اطلاعات که مایه اصلی پویایی و کفایت آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها محسوب می‌شود، از وظایف اساسی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی است؛ بنابراین کتابداران تا اطلاعات خود را با دانش روز تطبیق داده و با استفاده از ابتکار و تخصص و مهارت و بر اساس شرایط مخاطبان و شرایط خارج از کتابخانه هماهنگ شوند. بدیهی است توانایی‌های علمی و تکنیکی در هر شغلی وجود دارد، اما آنچه که بر عملکرد تأثیر مثبت دارد ویژگی‌های شخصی فرد، قدرت ابتکار و خلاقیت، قابلیت انطباق با محیط، توانایی همکاری با دیگران و ترغیب و تشویق به فعالیت می‌باشد. رشد فزاینده اطلاعات در کتابخانه‌ها و بکارگیری هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در بین کتابداران، سبب می‌شود جریانی از علم و دانش میان آنها جاری شود. بنابراین، تجزیه و تحلیل هوش سازمانی و خلاقیت در بین کتابداران می‌تواند کمک مفیدی برای بهبود خدمات و عملکرد کتابخانه‌ها باشد.

مک مستر^۹ (۱۹۹۶) هوش سازمانی را اینگونه تعریف می‌کند: منبعی است از آینده که برای دستیابی به آن نیاز داریم

^۹. McMaster.

1. Albrekht
2. Strategic vision
3. Shared fate
4. Appetite change
5. Alignment and Congruence
6. Sprit
7. Knowledge Deployment
8. Performance Pressure

گردهمایی در دو شهر مختلف شرکت داشتند. میانگین نمره هفت بعد هوش سازمانی از حداقل ۲/۸۸ تا ۳/۰۹ بود. آلبرخت در نهایت بیان می‌کند که مدیران استرالیایی با آگاهی از میزان هوش سازمانی خود به درک و آگاهی بهتری از سازمان می‌توانند برسند. پریچ مرین و واسیلاچ^۶ (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان "هوش سازمانی، استانداردها، استراتژی‌ها، راه‌های شناسایی هوش سازمانی دانشگاه و نحوه اندازه‌گیری آن را بررسی کرده‌اند. این تحقیق در مجارستان انجام شده است و برای ارزشیابی از مدل آلبرخت استفاده نموده است. آنها در تحقیق خود دریافتند دانشگاه‌های هوشمند، هوش سازمانی بالا دارند و علی‌رغم حفظ موقعیت استثنایی خود، در معرض رویدادها و تغییرات محیطی نیز قرار دارند.

در داخل کشور نیز جعفری و فقیهی (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان "میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی" در بین ۳۱۲ نفر از کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی انجام داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هوش سازمانی جامعه‌ی مورد مطالعه با میانگین تجربی ۲/۸۲ درصد از میانگین نظری پایین‌تر است. بالاترین میانگین به دست آمده مربوط به مؤلفه بینش راهبردی با ۳/۱۷ درصد و کمترین مربوط به ساختار سازمانی و میل به تغییر با ۲/۶۶ درصد بوده است.

ستاری قهفرخی (۱۳۸۶)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت ذوب آهن اصفهان" بود. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده است. نمونه‌های تحقیق شامل ۱۷۲ نفر از کارکنان ارشد شرکت ذوب آهن اصفهان بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه مدیریت دانش مارکوارت و پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت شناختی بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین زیرسیستم مدیریت دانش و هوش

تا متفاوت فکر، مدیریت و سازماندهی کنیم (بیک زاده و اسکندری، ۱۳۸۹). هوش سازمانی حاصل اجتماع و تعامل هوش تک تک اعضای سازمان است و فرایندی اجتماعی است که تئوری‌های آن بر اساس تئوری‌های هوش انسانی طرح ریزی شده است (گلین^۱، ۱۹۹۶). در تعریف دیگری مفهوم هوش سازمانی پیش نیاز بهبود توانایی در نوآوری و به عنوان توانایی یک سازمان برای تولید دانش و استفاده از آن در برنامه‌های راهبردی تعریف شده است (کالکان^۲، ۲۰۰۵). از نظر نظر دیلتری^۳ (۲۰۰۵) نیز هوش سازمانی دربرگیرنده سه مفهوم مرتبط با هدف فکری، مشخصه‌های فکری و فعالیت‌های فکری است. هوش سازمانی زمینه‌های مختلفی از جمله یادگیری سازمانی و مدیریت اطلاعات را شامل می‌شود. به عنوان یک مفهوم نظری، می‌توان از هوش سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین نکات در نظریه سازمان یاد کرد. هوش سازمانی به عنوان توانایی یک سازمان در حل مسائل سازمانی تعریف می‌شود. تمرکز این مفهوم بر یکپارچگی توانایی‌های انسانی و فنی برای حل مسائل است و اگر بخواهیم دقیق‌تر صحبت کنیم باید بگوییم که هوش سازمانی شامل کلیت و تمامیت اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است (یولیز^۴، ۲۰۰۵). آگن^۵ (۲۰۰۷) نیز معتقد است هوش سازمانی سازمانی فرآیندی است اجتماعی که نظریه‌های سازنده آن بر مبنای نظریه‌های هوش فردی محض است.

در این زمینه پژوهش‌هایی در خارج از ایران انجام شده است. کارل آلبرخت (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان "هوش سازمانی و مدیریت دانش با رویکرد خارج از واحد سازمانی در سازمانهای دولتی کشور استرالیا"، مدلی ارائه کرد که در آن مدیریت و هوش سازمانی را به عنوان مؤلفه‌های قوی برای رسیدن به توسعه قابل درک سازمان‌ها معرفی می‌کند. جامعه آماری شامل ۲۰۰ نفر از مدیران و مدیران عالی بود که در دو

1. Glynn
2. Kalkan
3. Dealtry
4. Yolles
5. Akgun.

6. Prejmerean & Vasilache.

سازمانی (ضریب همبستگی ۰/۷۸۲ و در سطح معنی داری ۰/۰۱)، بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (ضرایب همبستگی از ۰/۴۸۴ برای چشم انداز استراتژیک تا ۰/۷۲۷ برای سرنوشت مشترک در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است). در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش بینی معنادار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

غلامی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان "رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه های شهرستان گرمسار در سال تحصیلی ۹۰-۸۹" انجام شد. حجم نمونه ۴۰ نفر گزارش شده است. ابزار پژوهش شامل پرسش نامه هوش سازمانی آلبرخت ۲۰۰۳ و فرم گزارش کار محقق ساخته مدیران گروه های آموزشی بود. نتایج بدست آمده نشان داد بین هوش سازمانی کل و هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد، اما نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه کاربرد دانش سهم معناداری در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی دارد و قادر به پیش بینی عملکرد مدیران در این بخش است.

رهنما و همکاران در سال ۱۳۹۰ پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه ی هوش سازمانی و خلاقیت اساتید دانشگاه آزاد واحد پارس آباد انجام داده اند. جامعه آماری شامل اساتید دانشگاه آزاد واحد پارس آباد طی سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ به تعداد ۳۲۰ نفر است و از این تعداد ۱۶۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان آزمودنی ها انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش نامه استاندارد آلبرخت و مطابق با مقیاس لیکرت است. نتایج این پژوهش نشان داد کلیه فرضیه ها مورد تأیید قرار گرفت و بین مؤلفه های هوش سازمانی و ارتباط آن با خلاقیت با $P < 0/05$ رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به مباحث نظری و پیشینه های مورد بررسی می توان ادغان داشت که پژوهش های انجام شده در زمینه هوش سازمانی بیشتر در سازمان های اداری و کمتر در کتابخانه ها انجام شده است. نتایج مختلف به دست آمده بیانگر رابطه معنی دار بین هر یک از مؤلفه های آن با متغیرهای مورد بررسی است. شایان ذکر است در برخی از مؤلفه های هوش سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری مشاهده نگردید و لازم است در سازمان ها به این مؤلفه ها توجه بیشتری مبذول نمایند. در پیشینه های انجام شده نیاز به ارتقاء هوش سازمانی در سازمان ها مشاهده می گردد. در ارتباط با هوش سازمانی و خلاقیت نیز پژوهش ها ارتباط مثبت و معنی داری را نشان داده اند، به طوری که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در هوش سازمانی و مؤلفه های آن، خلاقیت نیز افزایش یا کاهش می یابد. همچنین به نظر می رسد در برخی از کتابخانه ها علی رغم داشتن نیروهای مستعد، به دلیل نامشخص بودن جایگاه خلاقیت و فقدان بستر رشد، توانایی های خلاق هرز می رود و نیز عدم وجود فاکتورهای تشویقی و انگیزه لازم، عدم استقبال مدیران از ایده های جدید، عدم تبادل دانش در بین کارکنان، نارضایتی از فقدان ارتباط عمودی و افقی لازم، محبوس شدن در چارچوب قوانین و مقررات اداری، استخدام افراد ناکارآمد، عدم توجه کافی مسئولان به کتابخانه ها به عنوان یک مرکز اطلاع رسانی، از جمله عواملی هستند که نیاز به بالا بردن سطح هوش سازمانی و بروز خلاقیت را ایجاد می کند. در کتابخانه های دانشگاهی افراد زیادی به کار اشتغال دارند که به نظر می رسد از نظر هوش سازمانی و خلاقیت متفاوت باشند، اما مسئله این پژوهش حول محور مؤلفه های هوش سازمانی و خلاقیت است تا تعیین شود: کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاهی شهر اهواز از چه سطح هوش سازمانی برخوردار هستند؟ و نیز رابطه هوش سازمانی آنان با خلاقیت چگونه است؟

سؤال های پژوهش عبارتند از:

۷۸/۴ درصد دریافت گردید. جهت گردآوری نظرها و دستیابی به ایده‌های پژوهش از ابزار پرسش‌نامه هوش سازمانی که توسط کارل آلبرخت (۲۰۰۳) طراحی شده و شامل ۴۹ سؤال در ۷ مؤلفه بود، استفاده شده است. سناری در سال ۱۳۸۵ آن را به فارسی ترجمه نموده است و گزارش کرده است که روایی صوری آن در ایران مورد تأیید اساتید و صاحب نظران قرار گرفته است (سلاسل، کامکار، گلپور، ۱۳۸۸). پایایی پرسش‌نامه هوش سازمانی با محاسبه آلفای کرونباخ بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۶ گزارش شده است. حداقل نمره‌ای که می‌توان از پرسش‌نامه هوش سازمانی دریافت کرد ۷ و حداکثر نمره ۳۵ است و پرسش‌نامه خلاقیت که توسط رند سیپ^۱ (۱۹۷۹) طراحی شده است و شامل ۵۰ سؤال است. پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ بین ۰/۷۲ - ۰/۸۵ گزارش شده است. قهرمان تبریزی و همکاران (۱۳۸۴) طی یک مطالعه مقدماتی برای آزمون روایی آن از ضریب بازآزمایی استفاده کرده‌اند که این ضریب برابر با ۰/۹۲ به دست آمده است. حداقل نمره‌ای که می‌توان از پرسش‌نامه خلاقیت دریافت کرد ۲- و حداکثر نمره ۲ است. شیوه پاسخ دهی به هر دو پرسش‌نامه به صورت ۵ گزینه‌ای (طیف لیکرت) می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و از آزمون‌هایی که بهترین و بیشترین تبیین را ارائه نمایند (آماره همبستگی، پیرسون، اسپیرمن و رگرسیون چندخطی و...) استفاده شده است. مقادیر P-values (P) کمتر از ۰/۰۵ موجب رد فرض برابری میانگین‌ها و مقادیر P-values بیشتر از ۰/۰۵ موجب قبول فرض برابری میانگین‌ها می‌شود. این مقدار P همچنین برای پذیرش و عدم پذیرش وجود ارتباط دو متغیر در آزمون رگرسیون نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد.

یافته های پژوهش

۱. آیا بین هوش سازمانی از نظر چشم انداز راهبردی و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز ارتباط وجود دارد؟
۲. آیا بین هوش سازمانی از نظر اعتقاد به سرنوشت مشترک و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز ارتباط وجود دارد؟
۳. آیا بین هوش سازمانی از نظر فشار عملکرد و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز ارتباط وجود دارد؟
۴. آیا بین هوش سازمانی از نظر روحیه و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز ارتباط وجود دارد؟
۵. آیا بین هوش سازمانی از نظر اتحاد و توافق و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز ارتباط وجود دارد؟
۶. آیا بین هوش سازمانی از نظر کاربرد دانش و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز ارتباط وجود دارد؟
۷. آیا بین هوش سازمانی از نظر میل به تغییر و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز ارتباط وجود دارد؟
۸. آیا بین مؤلفه‌های هوش سازمانی بطور کلی و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز ارتباط وجود دارد؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی است و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری در این تحقیق کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز است. حجم جامعه و کل نمونه به دلیل استفاده از روش سرشماری در این پژوهش ۱۳۴ نفر می‌باشند. بعد از توزیع پرسش‌نامه در نهایت تعداد ۱۰۵ پرسش‌نامه تکمیل شده برابر با

¹. Randsip

جدول ۱. آمار توصیفی میانگین هوش سازمانی و خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاهی در متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد
جنسیت	زن	۱۶۷/۱۷	۲۴/۶۳۸
	مرد	۱۷۰/۴۵	۲۰/۴۸۴
	زن	۲/۱۴	۳۸۸/۷
	مرد	۳/۹۷	۶/۰۶۲
مقطع تحصیلی	دیپلم	۱۶۰/۸۷	۱۶/۸۳۱
	فوق دیپلم	۱۸۵/۱۷	۱۴/۷۰۲
	کارشناسی	۱۶۷/۹۶	۲۳/۸۲۹
	کارشناسی ارشد	۱۶۴/۷۰	۲۶/۴۳۸
	دیپلم	۲/۴۷	۵/۳۳
	فوق دیپلم	۱/۹۲	۶/۶۸۰
	کارشناسی	۲/۷۸	۸/۲۵۴
	کارشناسی ارشد	۲/۸۱	۵/۸۴۴
	دانشگاه شهید چمران	۱۶۶/۵۷	۲۳/۵۹
	دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور	۱۷۸/۷۵	۱۵/۶۷۴
نوع دانشگاه	سایر دانشگاهها	۱۶۶/۸۳	۲۴/۷۶۵
	دانشگاه شهید چمران	۱/۴۱	۶/۵۵۴
	دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور	۴/۴۵	۷/۳۳۹
	سایر دانشگاهها	۰/۳۳	۶/۷۰۶
گروه سنی	۲۰-۲۹	۱۶۸/۲۰	۲۵/۶۳۵
	۳۰-۳۹	۱۶۶	۲۳/۸۰۴
	۴۰-۴۹	۱۷۱/۸۵	۲۰/۶۵۵
	۲۰-۲۹	۰/۰۳	۷/۵۱۸
	۳۰-۳۹	۳/۸۲	۵/۹۶۸
	۴۰-۴۹	۳/۴۶	۷/۸۸۵

سازمانی و خلاقیت در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز به ترتیب با میانگین (۱۷۸/۷۵ درصد) و (۴/۴۵ درصد) بدست آمد. از نظر گروه سنی بالاترین میانگین از نظر هوش سازمانی متعلق به گروه سنی ۴۰-۴۹ ساله با میانگین (۱۷۱/۸۵ درصد) و از نظر خلاقیت گروه سنی ۳۰-۳۹ ساله با میانگین (۳/۸۲ درصد) است (جدول ۱).

در میانگین های بدست آمده از نظر هوش سازمانی و خلاقیت یافته ها نشان داد بالاترین میانگین از نظر جنسیت در گروه مردان به ترتیب هوش سازمانی با (۱۷۰/۴۵ درصد) و خلاقیت با (۳/۹۷ درصد) بدست آمد از نظر مقطع تحصیلی بالاترین میانگین هوش سازمانی در مقطع فوق دیپلم با (۱۸۵/۱۷ درصد) و خلاقیت در مقطع کارشناسی ارشد با (۲/۸۱ درصد) بدست آمد. از نظر نوع دانشگاه، بالاترین میانگین از نظر هوش

جدول ۲. تحلیل واریانس مدل رگرسیون هوش سازمانی با خلاقیت به تفکیک متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	گروه های مورد مطالعه	ضریب β	P-value
جنسیت	زنان	۰/۱۱۱	۰/۰۰۱
	مردان	۰/۱۰۸	۰/۰۵۲
گروه سنی	گروه سنی ۲۰-۲۹	۰/۱۴۰	۰/۰۰۸
	گروه سنی ۳۰-۳۹	۰/۱۰۱	۰/۰۰۴
	گروه سنی ۴۰-۴۹	۰/۱۰۰	۰/۱۹۷
نوع دانشگاه	دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور	۰/۱۱۸	۰/۰۰۶
	دانشگاه شهید چمران	۰/۱۱۰	۰/۰۰۶
	سایر دانشگاهها	۰/۲۴۴	۰/۰۵۳
مدرک تحصیلی	دیپلم	-۰/۰۵۲	۰/۵۵۹
	فوق دیپلم	۰/۰۷۳	۰/۶۱۷
	کارشناسی	۰/۱۵۷	۰/۰۰۱
	کارشناسی ارشد	۰/۱۱۸	۰/۰۰۴

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه های هوش

مؤلفه	ضریب β	P-value
چشم انداز راهبردی	۰/۱۶۹	۰/۲۰۵
سرنوشت مشترک	۰/۲۹۸	۰/۰۸۳
میل به تغییر	۰/۰۹۷	۰/۶۱۶
روحیه	-۰/۰۵۸	۰/۷۱۸
اتحاد و توافق	۰/۱۰۷	۰/۵۴۳
کاربرد دانش	۰/۱۴۵	۰/۳۹۰
فشار عملکرد	-۰/۱۱۱	۰/۵۱۴
هوش سازمانی	۰/۱۱۲	۰/۰۰۰

برای بررسی وضعیت رابطه دو متغیر هوش سازمانی و خلاقیت به لحاظ متغیرهای جمعیت شناختی از تحلیل واریانس مدل رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که از نظر جنسیت در گروه زن ها این ارتباط در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار شده است. این نتیجه بیانگر این است که در این گروه هرچه هوش سازمانی بالاتر باشد خلاقیت نیز افزایش می یابد. از نظر گروه سنی نتایج نشان می دهد که به ترتیب در گروه سنی ۲۹-۲۰ سال با سطح معنی داری ۰/۰۰۸ و گروه سنی ۳۹-۳۰ با سطح ۰/۰۰۴ رابطه معنی دار مشاهده شده است. نتایج بیانگر این است که در این دو گروه سنی نیز با بالارفتن هوش سازمانی خلاقیت نیز افزایش می یابد و دو متغیر ارتباط مثبتی با هم دارند. نتایج از نظر نوع دانشگاه در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور و دانشگاه شهید چمران با سطح معنی داری ۰/۰۰۶ به طور یکسان ارتباط مثبتی را نشان داد. از نظر مقطع تحصیلی نیز به ترتیب مقطع کارشناسی با سطح معنی داری ۰/۰۰۱ و مقطع کارشناسی ارشد با سطح معنی داری ۰/۰۰۴ نتایج رابطه مثبتی را نشان دادند (جدول ۲).

در این پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین شدت رابطه استفاده شده است. نتایج این آزمون برای بررسی ارتباط بین مؤلفه های هوش سازمانی و متغیر خلاقیت سازمانی نشان می دهد که هر یک از مؤلفه ها به تنهایی ارتباط معنی داری را با متغیر خلاقیت نشان نمی دهند ($P\text{-value} > 0/05$). اما به طور کلی متغیر هوش سازمانی با متغیر خلاقیت سازمانی در سطح معنی داری ۰/۰۰۰ ارتباط معنی دار مثبتی را نشان می دهد

تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاهی ...
 به بیان دیگر نشان می دهد که هوش سازمانی بالا می تواند خلاقیت را در یک فرد بالا ببرد. در بین مؤلفه های هوش سازمانی سرنوشت مشترک با ضریب همبستگی ۰/۱۷۰، چشم انداز راهبردی با ضریب همبستگی ۰/۱۲۵ بالاترین همبستگی و مؤلفه روحیه با ۰/۰۳۶ - و فشار عملکرد با ۰/۰۶۴ - کمترین میزان همبستگی را داشته اند (جدول ۳).

جدول ۴. تحلیل واریانس مدل رگرسیون هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی و هوش سازمانی (بطور کلی) با خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاهی شهر اهواز

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی R2	همبستگی تعدیل شده	سطح معنی داری
چشم انداز راهبردی	۰/۱۲۵	۰/۰۱۶	۰/۰۰۶	۰/۲۰۵	
سرنوشت مشترک	۰/۱۷۰	۰/۰۲۹	۰/۰۲۰	۰/۰۸۳	
میل به تغییر	۰/۰۵۰	۰/۰۰۲	-۰/۰۰۷	۰/۶۱۶	
روحیه	-۰/۰۳۶	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۸	۰/۷۱۸	
اتحاد و توافق	۰/۰۶۰	۰/۰۰۴	-۰/۰۰۶	۰/۵۴۳	
کاربرد دانش	۰/۸۵	۰/۰۰۷	-۰/۰۰۲	۰/۳۹۰	
فشار عملکرد	-۰/۰۶۴	۰/۰۰۴	-۰/۰۰۶	۰/۵۱۴	
هوش سازمانی	۰/۳۷۲	۰/۱۳۹	۰/۱۳۰	۰/۰۰۰	

نشان داد که در هیچ یک از مؤلفه های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با خلاقیت مشاهده نگردید، ولی بین هوش سازمانی (به طور کلی) و خلاقیت، با ضریب بتای ۰/۱۱۲ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ ارتباط مثبتی به وجود آمد. با توجه به ضرایب بدست آمده می توان این گونه بیان کرد که به ازای یک واحد افزایش در اندازه هوش سازمانی برای یک فرد میزان خلاقیت به همان اندازه تغییر (افزایش) می یابد (جدول ۴).

برای بررسی وضعیت رابطه هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی و خلاقیت از تحلیل واریانس مدل رگرسیون استفاده شد. مقادیر P-values کمتر از ۰/۰۵، موجب رد فرض برابری میانگین ها و مقادیر P-values بیشتر از ۰/۰۵، موجب قبول فرض برابری میانگین ها می شود. نتایج آزمون هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی و هوش سازمانی (به طور کلی) با خلاقیت کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاهی شهر اهواز

جدول ۵. تحلیل واریانس مدل رگرسیون گام به گام مؤلفه های هوش سازمانی با خلاقیت در کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاهی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	مقدار p
رگرسیون	۱۵۰/۴۴۶	۱	۱۵۰/۴۴۶		
خطا	۵۰۴۱/۵۱۶	۱۰۳	۴۸/۹۴۷	۳/۰۷۴	۰/۰۸۳
جمع	۵۱۹۱/۹۶۲	۱۰۴	-		
متغیر	ضریب استاندارد β	ضریب غیر استاندارد β	خطای معیار	مقدار t	مقدار p
ثابت		-۴/۷۴۹	۴/۲۷۴	-۱/۱۱۱	۰/۲۶۹
سرنوشت مشترک	۰/۱۷۰	۰/۲۹۸	۰/۱۷۰	۱/۷۵۳	۰/۰۸۳

نقش ویژه دارد ویژگی‌های شخصی فرد، قدرت ابتکار و خلاقیت، قابلیت انطباق با محیط و همکاری با دیگران و نیز ترغیب به فعالیت هر چه بیشتر و مؤثرتر است. از آنجا که هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت‌های مورد نیاز سازمان است؛ نیازمند ساختار مناسب، مدیریت مؤثر و استفاده از منابع انسانی، عوامل عاطفی، تکنولوژی، دانش و یادگیری و توانایی سازمان می‌باشد. از سوی دیگر نقش مدیر در پرورش خلاقیت، تحریک و تشویق کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان، پیدا کردن افراد خلاق و استفاده از خلاقیت دیگران بسیار اهمیت دارد. جهت تحقق خلاقیت نیز باید ابتدا شرایط لازم را فراهم آورد و سپس بر موانع پیش‌رو غلبه کرد. در سازمان‌های اداری مدیران خود حامی و مهیا کننده شرایط لازم برای بروز خلاقیت هستند. درک واضح کارکنان از نقش‌ها و مسئولیت‌هایشان، ارتباطات کاری مناسب بین واحدها، اقدام سریع سرپرستان جهت حل مشکلات، دریافت بازخورد و احساس مؤثر بودن برای سازمان می‌تواند عواملی برای توسعه و ارتقاء هوش سازمانی و خلاقیت باشند. بنابراین بایستی توجه ویژه به شناخت و ارتقاء مقوله هوش سازمانی، به عنوان موضوعی جدید و خلاقیت در سازمان که پرورش و تقویت هر دو موفقیت سازمان را به دنبال دارد مد نظر قرار گیرد تا در دستیابی سازمان به چشم انداز و رسالتش موفقیت چشم‌گیر حاصل شود. بر مدیران سازمان‌ها ضروری خواهد بود که بر اساس دید جدید به کتابخانه‌های دانشگاهی، به عنوان یک سازمان به آنها بنگرند و آن را موجودی زنده بدانند تا فعالیت‌های آنها در رسیدن به اهداف سازمان مادر کمک نماید.

پیشنهادهای کاربردی در این پژوهش عبارتند از:

- برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران و کارشناسان کتابخانه‌ها و ایجاد آگاهی نسبت به مؤلفه‌های هوش سازمانی برای کاربرد عملی و علمی این مؤلفه‌ها؛
- با توجه به اهمیت موضوع، پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان مادر و مدیران کتابخانه‌ها، مؤلفه‌های هوش

برای مشخص نمودن میزان تبیین کنندگی مؤلفه‌ها از مدل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی تنها سرنوشت مشترک با توجه به سطح معنی داری $0/083$ بیشترین قدرت تبیین کنندگی را داشته است (جدول ۵).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت آنان انجام شده است. بر اساس یافته‌های جدول ۳، در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی سرنوشت مشترک با ضریب همبستگی $0/170$ و چشم‌انداز راهبردی با ضریب همبستگی $0/125$ بالاترین همبستگی و مؤلفه روحیه با $0/36$ - و فشار عملکرد با $0/64$ - کمترین میزان همبستگی را داشته‌اند. طبق یافته‌های جدول ۴، در هیچ یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با خلاقیت مشاهده نگردید، این قسمت از نتایج بدست آمده از پژوهش با یافته‌های غلامی و همکاران در سال ۱۳۹۰ مطابقت دارد، ولی بین هوش سازمانی (به طور کلی) و خلاقیت، با ضریب بتای $0/112$ و سطح معنی داری $0/000$ ارتباط مثبتی به وجود آمد. با توجه به ضرایب بدست آمده می‌توان این‌گونه بیان کرد که به ازای یک واحد افزایش در اندازه هوش سازمانی برای یک فرد میزان خلاقیت به همان اندازه تغییر (افزایش) می‌یابد که با نتایج بدست آمده در تحقیقات رهنما و همکاران در سال ۱۳۹۰ مطابقت دارد. با توجه به جدول ۵، نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی تنها سرنوشت مشترک بیشترین قدرت تبیین کنندگی را داشته است این مورد از نتایج با یافته ستاری قهفرخی در سال ۱۳۸۶ مطابقت دارد.

کتابخانه‌ها بایستی به همه مؤلفه‌های هوش سازمانی به صورت یکسان توجه نموده و زمینه ساز پرورش خلاقیت در کتابداران باشند. بدیهی است وجود توانایی‌های علمی و تکنیکی در هر شغل معیاری متداول است، اما آنچه در این میان

سلاسل، م؛ کامکار، م؛ گلپور، م. (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمانی و مولفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیاء گستران اسپادان. فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۱(۴۰)، ۳۷-۲۶.

غلامی، ش؛ غفوریان، ه؛ معنوی پور، د. (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، ۲(۶)، ۸۹-۹۹.

قهرمان تبریزی، ک؛ تندنویس، ف؛ امیرتاش، ع.م؛ کدیور، پ. (۱۳۸۴). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت اعضای هیأت علمی گروه های تربیت بدنی در دانشگاه های دولتی کشور، نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۱(۶)، ۱۵۰-۱۳۹.

ملائیان، ص؛ اسلامیه، ف. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگی های سازمان های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۱(۴)، ۸۸-۷۷.

نسبی، ن.ا. (۱۳۸۸). ارتباط هوش سازمانی و اخلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۷. سومین کنفرانس توانمند سازی منابع انسانی ایران، ۱۴-۱۵ تهران: بنیاد توانمند سازی منابع انسانی ایران، ۱۴-۱.

Akgun, A.; Byrene, j. & halit Keskin(2007). Organizational intelligence: A Structuratio view. journal of organizational change management , 20(3):272-289.

Albrecht, K. (2003). *Organizational intelligence and Knowledge Management: Thinking Outside the Silos*. 1-17, available at:www.karlalbrecht.com.

Dealtry, R. (2005). Achieving integrated performance management with the corporate university. *Journal of Workplace Learning*, 16 (1), 65-78.

Glynn, Mary A. (1996). *Innovative genius: a framework for relating individual and organizational intelligences to innovation*. publisher: Academy of Management. 1081-1111.

Kalkan,V. D. (2005). Organizational Intelligence: Antecedents and consequences. *Journal of Business & Economics Research* , 3(10), 43-54.

McMaster, M D. (1996). *The Intelligence Advantage : Organizing for Complexity*. ISBN 10: 075069792X / 0-7506-9792-X. ISBN 13: 9780750697927 .Amazon.com. Publicati on Date: 1996.

سازمانی را در این کتابخانه ها مورد اندازه گیری، بررسی دوره ای و ارزیابی مجدد قرار دهند؛

- ایجاد شرایطی جهت بدست آوردن تجربه های عملی برای کتابداران توسط کتابخانه ها لازم است تا که این نکته به تغییر نگرش کارکنان و در نهایت تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی منجر خواهد گردید؛

- کمیته های تخصصی برای دریافت ایده های خلاق و ارزیابی کارکنان خلاق ایجاد شود؛

- بکارگیری نتایج حاصل از فعالیت های خلاق و برقراری نظام پاداش و تشویق به فعالیت های خلاقانه توصیه می شود؛

- سهم نمودن افراد خلاق در تصمیمات کتابخانه و نتایج حاصل از آن توسط مدیران سازمان.

پیشنهاد های پژوهشی عبارتند از:

- انجام تحقیقات مشابه در این زمینه در بین کتابداران کتابخانه های عمومی و تخصصی؛

- انجام تحقیقات مقایسه ای سطح هوش سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاهی، عمومی و تخصصی.

منابع

بیک زاده، ج؛ علائی، م.م؛ اسکندری، ک. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه پژوهش های مدیریت، ۳(۸)، ۱۶۳-۱۴۳.

پوراحمد، س؛ سلیمانی نژاد، ع. (۱۳۸۹). نقش هوش سازمانی در توسعه اخلاقیت سازمانی. در اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی ایران. ۱۲-۱۱ شیراز: دانشگاه شیراز، ۱۱-۱۰ جعفری، پ؛ فقیهی، ع.ر. (۱۳۸۸). میزان مولفه های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۲۳(۲)، ۶۶-۴۵.

خدادادی، م.ر؛ کاشف، م.م؛ صالح زاده، ک؛ شیر محمد زاده، م؛ خوشنویس، ف. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش سازمانی با بهره وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت ورزشی، ۴(۴)، ۱۶۸-۱۵۵.

- Prejmerean, M.; Simona V. (2007). Standards and markets for university-originated organizational intelligence. *Systems analysis model simul*, 43(1), 53-65.
- Rahnama A.; Alaei A.; Shafae J.; Hasanzadeh H.(2012). The Relationship between Organizational Intelligence and Creativity in University Lecturers. ISSN 2090-4304. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(3), 2945-2955, 2012
- Yolles, M. (2005). Organisational intelligence. *Journal of Workplace Learning*, 17(1/2), 99 – 114.4

