

بررسی تأثیر هوش سازمانی بر جامعه‌پذیری کارکنان با تبیین نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۱۲

کرم خلیلی^۱

از صفحه ۱۲۱ تا ۱۳۷

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر هوش سازمانی و جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام با تبیین نقش میانجی فرهنگ سازمانی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام به تعداد ۱۶۰ نفر هستند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۲۰ نفر به صورت تصادفی و ساده انتخاب شده‌اند. جهت سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه آبراخت (۲۰۰۲)، برای سنجش جامعه‌پذیری کارکنان از پرسشنامه تائورمینا (۱۹۹۷) و برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی نیز از پرسشنامه اسکندری و صمدی (۱۳۹۵) استفاده شده است که روایی صوری آنها توسط ۱۰ نفر از خبرگان مدیریت و پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ که مقدار آن ۰/۹۰ است، تأیید شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد هوش شامل بینش راهبردی و جامعه‌پذیری، سرنوشت مشترک و جامعه‌پذیری، میل به تغییر و جامعه‌پذیری، اتحاد و توافق و جامعه‌پذیری، روحیه و جامعه‌پذیری، کاربرد دانش و جامعه‌پذیری، فشار عملکرد سازمانی و جامعه‌پذیری و همچنین بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

کلمات کلیدی

هوش سازمانی، فرهنگ سازمانی، جامعه‌پذیری.

مقدمه

با پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و معضلات جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها نیز مشکل‌تر می‌شود. اهمیت این نکته، زمانی آشکار خواهد شد که بپذیریم در سازمان‌های امروزی، علاوه بر منبع عظیم انسانی هوشمند و خلاق، فناوری هوشمند نیز در فرایند عملکرد سازمان‌ها، نقش مؤثری ایفا می‌کنند (آگن، بیرن و کسکین^۱، ۲۰۰۶). نظریه هوش سازمانی، به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی و راهکارهای لازم را برای بهبود عملکرد سازمان ارائه کند. با بررسی مؤلفه‌های هوش سازمانی می‌توان وضعیت سازمان را از لحاظ میزان هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، چشم‌اندازها، یادگیری و به‌کارگیری دانش، ساختار و عملکرد سازمانی، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات و حافظه سازمانی شناسایی و با تمرکز بر توانایی‌ها و برنامه‌ریزی برای برطرف کردن ضعف‌ها، کارایی و اثربخشی سازمان را ارتقاء بخشید (حسینی و چلی، ۱۳۹۲: ۸). آلبرخت^۲ (۲۰۰۳) هوش سازمانی را استعداد و ظرفیت سازمان در انتقال قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند. وی هوشمندی سازمانی را در یک جمله کوتاه خلاصه می‌کند: هوشمندی سازمانی عبارت است از: موفق‌شدن سازمان در محیطش. هوش سازمانی در چارچوب مدیریت سرمایه فکری به‌عنوان یک دارایی راهبردی برای عملکرد سازمانی شناخته می‌شود و مدیریت سرمایه فکری برای رقابت‌پذیری سازمان‌ها مهم و حیاتی است (علیپور و مرزبان، ۱۳۹۲: ۱۲۲).

از این‌رو، جذب و استفاده بهینه از استعدادهای کارکنان، رشد و بالندگی سازمان را به دنبال خواهد داشت (اسکندری و صمدی، ۱۳۹۵: ۸۱۰). هوش سازمانی همچنین می‌تواند در بدو ورود کارکنان آنها را یاری رساند، یکی از اصلی‌ترین مباحث در هنگام استخدام کارکنان و ورود آنها به سازمان بحث جامعه‌پذیری آنان است. جامعه‌پذیری برای تناسب شخص- سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و

^۱. Akgun, Byrne, & Keskin

^۲. Albrecht



هماهنگی با کارکنان دیگر است (عزیزی نژاد، ۱۳۹۵: ۸۱). کارکنانی که به درستی در سازمان جا بیفتند، با انتظارات سازمان مطابقت یافته و تناسب منطقی بین شغل و شاغل ایجاد می‌شود که خود از پیش‌نیازهای رضایت شغلی و وفاداری سازمانی است (افسانه پورک، کلاته سفیری، ابراهیمی و عابدی، ۱۳۹۴: ۲۸۲).

کارکنانی که مرحله جامعه‌پذیری را با موفقیت سپری کنند، دارایی ارزشمندی برای ایجاد مزیت رقابتی در اقتصاد دانش‌بنیان هستند (جیورجی^۱، ۲۰۱۳: ۶). آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی این دسته از افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان بهتر عمل کند که این کار خود موجب خواهد شد که جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (دنيسون، هالند و گلزر^۲، ۲۰۰۴: ۹۹). بنابراین با توجه به اهمیت نیروی انسانی هوشمند در ارتقاء شاخص‌های بهینه‌سازی سازمانی از یک سو و خلاء پژوهش‌ها در حوزه تأثیر هوش سازمانی بر جامعه‌پذیری از سوی دیگر و همچنین نادیده گرفته شدن اهمیت نقش فرهنگ سازمانی در بحث جامعه‌پذیری کارکنان، انجام پژوهشی در این زمینه می‌تواند با روشن کردن میزان تأثیرگذاری هوش سازمانی بر جامعه‌پذیری کارکنان با واسطه‌گری متغیر فرهنگ سازمانی، برای افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان دانشگاه مفید باشد.

پیشینه پژوهش

محمدی حسینی، امین بیدختی و کهیاری حقیقت (۱۳۹۵) در پژوهش خود که تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند، درنهایت به این نتیجه دست یافته‌اند که فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد. عزیزی‌نژاد (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه پیام نور در ارومیه به این نتیجه رسید که الگوی تجربی به‌دست آمده منطبق بر الگوی مفهومی پژوهش بود و می‌توان گفت که افزون بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری توانسته است نقش میانجی را در افزایش ارتباط کیفیت زندگی

¹ -Giorgi

² - Denison, Haaland & Goelzer

کاری و تعهد سازمانی ایفا کند. علیرضایی و پاشایی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ تصمیم‌گیری گروهی، فرهنگ یادگیری، فرهنگ اشتراک قدرت، فرهنگ مشارکت، فرهنگ تحمل مخاطره و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زارع، ملک‌پور، مسعودی و قایمی (۱۳۹۴) در پژوهشی نیز رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران را مورد بررسی قرار داده‌اند و درنهایت نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی بر اثربخشی مدیران تأثیر معناداری دارد. نظر پوری و رحیمی اقدم (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و انعطاف‌پذیری منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی با ضریب تشخیص ۷۹ درصد، تبیین‌کننده قوی انعطاف‌پذیری منابع انسانی است. همچنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد همه ابعاد متغیر هوش سازمانی ارتباط مثبت و معناداری با انعطاف‌پذیری منابع انسانی دارند.

مبانی نظری

هوش سازمانی: هوش سازمانی مفهوم جدیدی در حوزه سازمان و مدیریت به شمار می‌رود (سیمیک^۱، ۲۰۰۵: ۱۹۰) و علی‌رغم وجود توجهات بسیار زیاد، این مفهوم کماکان در دانش توسعه سازمانی مبهم است (زارع، ملک‌پور، مسعودی و قایمی، ۱۳۹۵: ۸۵۲). در این بین آن چه مسلم است؛ هوش، نقش مهمی در ساختار اجتماعی بازی می‌کند (کستی، سیواجاروی، استنوال، ریورا^۲، ۲۰۱۱: ۵۰). هوش به معنای توانایی یادگیری، استدلال و ادراک است (لرد و شوندریک^۳، ۲۰۱۱: ۲۰۹). هوش سازمانی فرآیند یادگیری است که شامل توسعه رفتار انطباقی به منظور استفاده از درک و حافظه سازمانی است. هوش سازمانی ظرفیت و قابلیت، یک سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن برای سازگاری راهبردی با محیط است (آلبرخت، ۲۰۰۲). آلبرخت هوش سازمانی را توانایی می‌داند که تمام توان فکری سازمان را به حرکت وامی‌دارد و این توان فکری را بر دستیابی به رسالت و مأموریت خود متمرکز می‌کند. وی معتقد است که صرفاً به

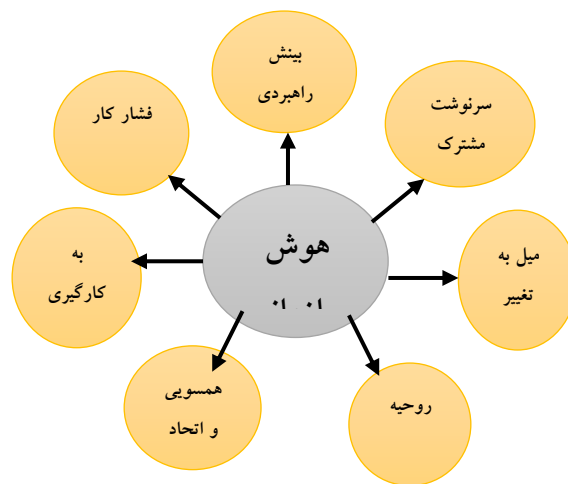
1. Simic

2. Kesti, Syvajarvi, Stenvall & Rivera

3. Lord & Shondrick



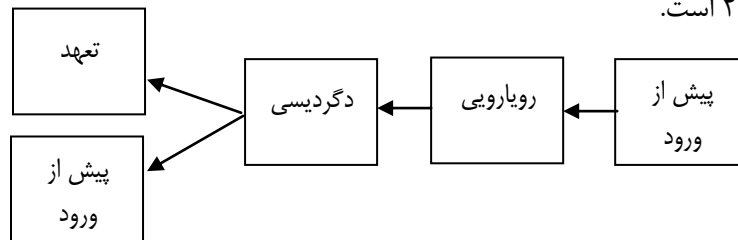
کارگیری افراد باهوش و با توان مغزی بالا در سازمان، نمی‌تواند موفقیت و پیشرفت سازمان را نسبت به رقبا تضمین کند؛ زیرا وقتی که افراد باهوش سازمان گرد هم می‌آیند، کندذهنی در سازمان اتفاق می‌افتد؛ وی تنها راه درمان این مسئله را پرورش و به‌کارگیری هوش سازمانی به‌عنوان مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان و مدیریت قرن ۲۱ می‌داند و آن را توانایی یک سازمان در هماهنگ کردن و یکپارچه‌سازی کل نیروها، توانایی‌ها و استعدادهای افراد خود و تمرکز بر این نیرو برای دستیابی به رسالت سازمان می‌داند؛ بنابراین نیاز به شناسایی و بذل توجه به این موضوع به‌عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان و ایجاد محیط و جوّ سازمانی مطلوب، جهت مشارکت فعال کارکنان و مدیران متعهد کاملاً احساس می‌شود (غلامی، غفوریان و معنوی پور، ۱۳۹۰: ۸۹). براساس نظریه هوش سازمانی آلبرخت، هوش سازمانی مشتمل بر هفت بُعد است (مطابق شکل شماره ۱).



شکل ۱: مدل هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲)

جامعه‌پذیری سازمانی: جامعه‌پذیری سازمانی جریانی است که به برکت آن نیروی انسانی، کلیه عناصر اجتماعی و فرهنگی محیط سازمان خود را فرامی‌گیرد و درونی می‌سازد تا خود را با کارکنان و واقعیت‌های شغلی و هزینه‌های مربوط به جذب، استخدام و خسارت‌های مالی را کاهش دهد (عزیزی‌نژاد، ۱۳۹۵: ۷۸). جامعه‌پذیری سازمانی، کلیدی کارآمد و مؤثر در یکپارچه‌سازی کارکنان تازه‌وارد در سازمان است

(افسانه پورک و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۸۸) و نقش بسیار مهمی در ساخت ارزش‌ها و نگرش‌های افراد و همچنین سوگیری‌های اجتماعی‌شان دربارهٔ بسیاری از مسائل اجتماعی دارد. جامعه‌پذیری سازمانی عاملی اصلی در یکپارچه‌سازی کارکنان ورودی به سازمان به شمار می‌رود و نقشی بسیار مهمی در ساخت ارزش‌ها و نگرش‌های افراد و نیز سوءگیری‌های اجتماعی‌شان دربارهٔ بسیاری از مسائل اجتماعی دارد. جامعه‌پذیری شامل: تغییر، مهارت‌های نوین، دانش، توانایی‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روابط و درک صحیح و چارچوب‌های کاری است که از طریق آن فرد، دانش و مهارت‌های اجتماعی و فرهنگی را آموخته و با شیوه‌های عمل آشنا می‌شود و آنچه را در سازمان مورد انتظار است فرامی‌گیرد. در نتیجه، از عدم اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود به سازمان کم می‌شود (محرم‌زاده، فتاحی و کاشف، ۱۳۹۵: ۲۲). تائورمینا (۱۹۹۷) در پژوهش خود الگویی برای جامعه‌پذیری ارائه داده است که شامل پنج متغیر است و به صورت شکل شماره ۲ است.

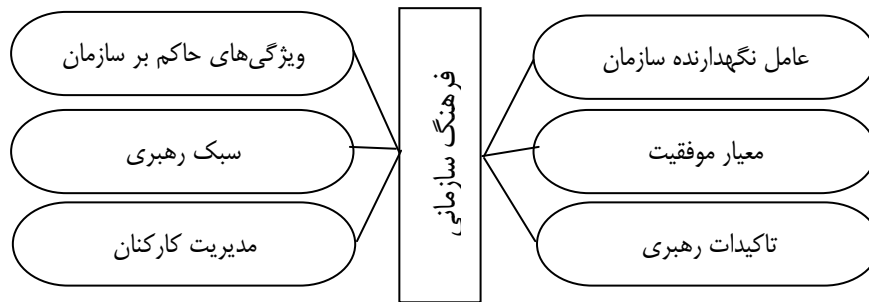


شکل ۲: الگوی جامعه‌پذیری کارکنان

فرهنگ سازمانی: مفهوم فرهنگ سازمانی با وجود اهمیت و نقش کاربردی آن در سازمان‌ها، موضوعی است که در دهه‌های اخیر وارد ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی شده است و به‌عنوان مهم‌ترین عامل محرک در پس همهٔ تحولات سازمانی قرار دارد. امروزه مدیران سازمان‌های بزرگ به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی به‌عنوان سرچشمهٔ همهٔ سازمان محسوب می‌شود (فرهی، سنجقی و سلطانی، ۲۰۱۳: ۱۱۵). فرهنگ در سازمان نقش‌های متفاوتی دارد، از جمله فرهنگ سازمانی تعیین‌کنندهٔ مرز سازمانی است، یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌کند، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند، باعث می‌شود در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که بیش از منافع شخصی فرد است، عدم تعیین را کاهش می‌دهد و ثبات می‌آفریند. در نهایت، فرهنگ به‌عنوان سازوکار کنترل عمل می‌کند که نگرش و رفتار



کارکنان را هدایت می‌کند و شکل می‌بخشد (قاسمی، جواد زاده و بیگی راد، ۱۳۹۴: ۱۵۲). اسکندری و صمدی (۱۳۹۵) در مطالعه خود جهت بررسی فرهنگ سازمانی از ابعاد و شاخص‌های زیر استفاده کرده‌اند:



شکل ۳: ابعاد و شاخص‌های فرهنگ سازمانی

الگوی مفهومی

در این پژوهش سه متغیر وجود دارد. متغیر هوش سازمانی که نقش متغیر مستقل دارد و دارای ۷ بعد؛ دانش، فشار عملکرد، اتحاد و توافق، روحیه، تمایل به تغییر، سرنوشت مشترک و بینش مشترک است. متغیر جامعه‌پذیری کارکنان که نقش متغیر وابسته دارد و متغیر فرهنگ سازمانی که نقش متغیر میانجی دارد. افسانه پورک و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود بیان کرده‌اند که سرسختی ذهنی با جامعه‌پذیری سازمانی رابطه معناداری دارند. حسینی و چلی سریل (۱۳۹۲) نیز در مطالعه خود بیان داشته‌اند که هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. جامعه‌پذیری سازمانی نیز تأثیرپذیر از یادگیری سازمانی است. زارع و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود نشان داده‌اند که ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی بر توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. جامعه‌پذیری کارکنان نیز تأثیرپذیر از توانمندی‌های کارکنان است. ابوتراب و پاشایی (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود نشان داده‌اند فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بدین صورت فرضیه‌های زیر در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند.

فرضیه اصلی

هوش سازمانی، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام با تبیین نقش فرهنگ سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بینش استراتژیک، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد؛

- سرنوشت مشترک، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد؛

- میل به تغییر، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد؛

- اتحاد و توافق، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد؛

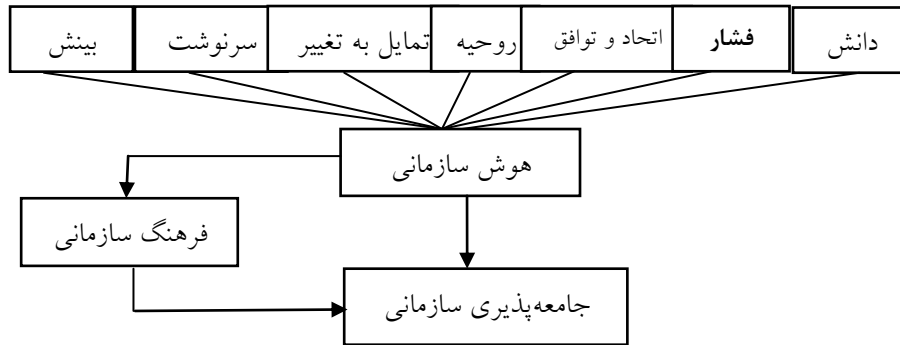
- روحیه، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد؛

- کاربرد دانش، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد؛

- فشار عملکرد، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد؛

- هوش سازمانی، بر فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد؛

- فرهنگ سازمانی، بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، تأثیر معناداری دارد.



شکل ۴: الگوی مفهومی پژوهش (منبع: محقق ساخته)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام است که تعداد آنها ۱۶۰ نفر هستند و به صورت تصادفی ساده ۱۲۰ نفر از آنها انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد در زمینه متغیرهای پژوهش است. بدین صورت که جهت سنجش متغیر هوش سازمانی از پرسشنامه استاندارد آلبرخت (۲۰۰۲) که دارای ۴۹ گویه بوده و با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده، استفاده شده است. برای بررسی و سنجش متغیر جامعه‌پذیری نیز از پرسشنامه استاندارد تائورمینا (۱۹۹۷) که دارای ۱۶ گویه بوده و با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده، استفاده شده است. برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد اسکندری و صمدی (۱۳۹۵) که دارای ۲۰ گویه بوده و با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده، سنجیده شده است.

جدول ۱: اطلاعات تفصیلی پرسشنامه‌های پژوهش

متغیرها	سطح مقیاس	طیف	رفرنس	تعداد گویه‌ها
۱) هوش سازمانی	ترتیبی	لیکرت ۵ امتیازی	آلبرخت (۲۰۰۲)	۴۹
۲) جامعه‌پذیری	ترتیبی	لیکرت ۵ امتیازی	تائورمینا (۱۹۹۷)	۱۶
۳) فرهنگ سازمانی	ترتیبی	لیکرت ۵ امتیازی	اسکندری و صمدی (۱۳۹۵)	۲۰

در پژوهش حاضر از ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی سؤالات مربوط به پرسشنامه‌ها استفاده شده است. آلفای کرونباخ هر یک از متغیرها در جدول (۲-۳) ذکر گردیده است.

جدول ۲: آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرها	هوش سازمانی	جامعه‌پذیری	فرهنگ سازمانی	مجموع پرسشنامه‌ها
مقدار آماره کرونباخ	۰/۹۸	۰/۸۹	۰/۹۶	۰/۹۰

یافته‌ها

از مجموع ۱۲۰ نفر نمونه آماری تعداد ۱۰۴ نفر مرد و ۱۶ نفر زن هستند. از این تعداد پاسخ دهنده ۱۲ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن دارند، ۲۱ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۳ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ و ۴ نفر بالای ۵۱ سال هستند. از بین این تعداد کارکن ۱۸ درصد مدیر و ۸۲ درصد کارشناس هستند.

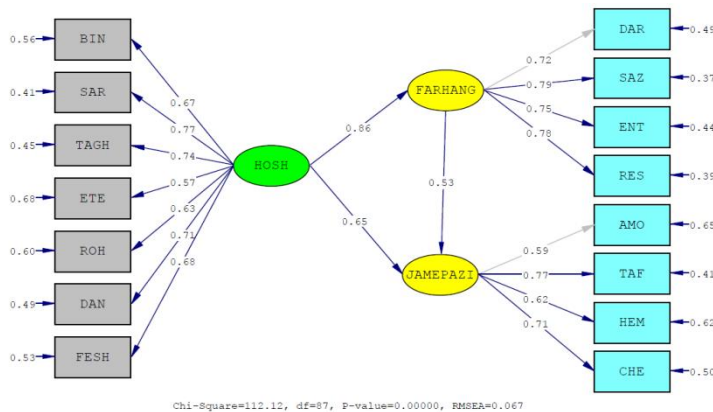
از ضریب همبستگی به منظور تعیین درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر در داده‌های نرمال استفاده می‌شود. بر اساس نتایج جدول شماره ۳ همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته

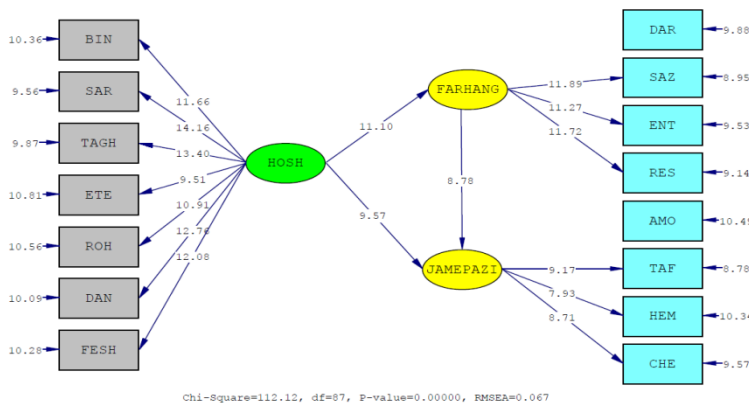
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
فرهنگ سازمانی	*	۰/۵۹	۰/۶۳	۰/۸۱	۰/۷۴	۰/۵۴	۰/۷۰	۰/۶۶	۰/۶۸
جامعه‌پذیری کارکنان	*	*	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۵۸	۰/۶۴	۰/۶۹	۰/۷۸	۰/۵۵
بیش راهبردی	*	*	*	۰/۶۸	۰/۷۶	۰/۸۴	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۷۲
سرنوشت مشترک	*	*	*	*	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۷۸
میل به تغییر	*	*	*	*	*	۰/۶۸	۰/۸۳	۰/۷۸	۰/۸۰
اتحاد و توافق	*	*	*	*	*	*	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۷۷
روحیه	*	*	*	*	*	*	*	۰/۸۵	۰/۷۶
کاربرد دانش	*	*	*	*	*	*	*	*	۰/۷۷
فشار عملکرد	*	*	*	*	*	*	*	*	*

۱. بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) تحقیق (فرضیه‌های اصلی تحقیق)

در این قسمت به دنبال اثبات فرضیه‌های اصلی تحقیق هستیم. مدل فرضیه‌های اصلی ارائه می‌شود که در آن با توجه به اعداد معناداری فرضیه مورد پذیرش یا رد می‌شود.



شکل ۴: مدل ساختاری فرضیه‌های اصلی پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل ۵: مدل ساختاری فرضیه‌های اصلی پژوهش در حالت ضرایب معناداری

برای بررسی برازش مدل به دست آمده از شاخص‌های برازش استفاده شده است که در جدول شماره ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	مقدار مجاز	ضرایب محاسبه شده مدل پژوهش	نتیجه
کای دو به درجه آزادی	کمتر از عدد ۳	۱/۲۸	برازش خوب
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۶۷	برازش خوب
GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	برازش خوب
AGFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۹	برازش خوب
RMR	به صفر نزدیکتر بهتر	۰/۰۳	برازش خوب
NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰	برازش خوب
IFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	برازش خوب

با توجه به نتایج جدول فوق، همان‌طور که مشاهده می‌شود همه شاخص‌های برازش در وضعیت مناسبی قرار دارند که نشان از خوب بودن مدل به‌دست‌آمده است. نتایج بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش در جدول شماره ۵ گزارش شده است.

جدول ۵: نتایج فرضیه‌های اصلی

نتیجه آزمون	متغیر وابسته	متغیر مستقل	T-value	ضریب تأثیر
تائید تأثیر گذاری	فرهنگ سازمانی	هوش سازمانی	۱۱/۱۰	۰/۸۶
تائید تأثیر گذاری	جامعه پذیری	فرهنگ سازمانی	۸/۷۸	۰/۵۳

با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی برابر با (۱۱/۱۰) و بزرگتر از ۱/۹۶ شده است پس هوش سازمانی بر فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. از طرفی نیز با توجه به اینکه عدد معناداری بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی برابر (۸/۷۸) و بزرگتر از ۱/۹۶ شده است پس خود فرهنگ سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی دارای تأثیر مستقیم و معناداری است. پس نتیجه می‌شود که هوش سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان تأثیر غیر مستقیمی و به اندازه (۰/۴۵ = ۰/۵۳ * ۰/۸۶) از طریق فرهنگ سازمانی دارد. در ادامه به دنبال اثبات فرضیه‌های فرعی تحقیق هستیم. (با توجه به محدودیت در حجم مقاله خروجی نرم افزار گزارش نشده است و نتایج حاصل از ضرایب استاندارد و عدد معناداری گزارش شده‌اند)

جدول ۵: نتایج فرضیه‌های فرعی پژوهش

نتیجه	T-value	ضریب استاندارد	متغیر وابسته	متغیر مستقل	فرضیه فرعی
تائید	۸/۸۹	۰/۷۴	جامعه‌پذیری سازمانی	بینش راهبردی	۱
تائید	۸/۱۷	۰/۶۳		سرنوشت مشترک	۲
تائید	۱۰/۳۹	۰/۷۹		میل به تغییر	۳
تائید	۹/۹۲	۰/۷۷		اتحاد و توافق	۴
تائید	۹/۸۸	۰/۷۵		روحیه	۵
تائید	۱۰/۷۴	۰/۸۵		کاربرد دانش	۶
تائید	۱۰/۶۴	۰/۸۰		فشار عملکرد	۷
تائید	۱۱/۱۰	۰/۸۶		هوش سازمانی	۸
تائید	۸/۷۸	۰/۵۳		فرهنگ سازمانی	۹



همان طور که مشاهده می‌شود با توجه به اینکه همه ضرایب معناداری (t -value) برای فرضیه‌های فرعی به دست آمده بزرگتر از ۱,۹۶ شده‌اند، لذا همه فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز تأیید می‌شوند. همچنین با توجه به اینکه همه ضرایب استاندارد مثبت شده‌اند لذا تأثیرگذاری بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش، فشار عملکرد، هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی مثبت و معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

جامعه‌پذیری کارکنان فرایندی است که در آن کارکنان، اطلاعات لازم و کافی در مورد سازمانی که به آن وارد شده‌اند را کسب می‌کنند و با قبول هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان با آن هم‌نوا و هم‌سو می‌شوند. برنامه‌های جامعه‌پذیری در سازمان‌ها برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان در سازمان، طراحی و اجرا می‌شوند تا کارکنان از سطح مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمان‌ها کارآمده شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند. از طرف دیگر، ارائه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند؛ لذا جامعه‌پذیری کارکنان یکی از ضروریات سازمان‌ها در قرن ۲۱ است و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. یکی از عواملی که می‌تواند بر جامعه‌پذیری کارکنان تأثیرگذاری مثبتی داشته باشد هوش سازمانی و فرهنگ سازمان است.

هوش سازمانی با تکیه بر هوش انسانی، منبع نامحدودی از سرمایه فکری است، شناسایی و مدیریت صحیح آن توان انعطاف‌پذیری و بهره‌وری سازمان را افزایش داده و باعث می‌شود سازمانها اطلاعات محیط اطراف خود را سریعتر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل، و به موقع تصمیم‌گیری کنند. از طرفی فرهنگ سازمانی نیز با توجه به شاخص‌های درگیر شدن در کار، توانمندسازی، تیم‌سازی، توسعه قابلیت‌ها، توافق و هماهنگی، انطباق‌پذیری، ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی می‌تواند به تسریع جامعه‌پذیری کارکنان کمک کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر هوش سازمانی بر

جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام با تبیین نقش میانجی فرهنگ سازمانی انجام شده است.

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش مدل مفهومی طراحی و در مجموع یک فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی طراحی و تدوین شدند. با استفاده از پرسشنامه استاندارد داده‌های مورد نظر جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان دادند که همه فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. به عبارتی هوش سازمانی بر جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نوع تأثیر، تأثیر مستقیم و به اندازه (۰/۶۵) بوده است. نتایج این فرضیه بیشترین مشابهت را با نتایج پژوهش افسانه پورک و همکاران (۱۳۹۴) دارد که نشان دادند سرسختی ذهنی که خود یکی از شاخص‌های هوش است بر جامعه‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. از نتایج دیگر پژوهش نیز تأثیر مثبت و معناداری هوش سازمانی بر فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی ایلام است. این نتیجه نیز با مطالعه فهامی و همکاران (۱۳۹۲) که بیان کرده‌اند هوش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی که متأثر از فرهنگ سازمانی است تأثیر معناداری دارد. فرهنگ سازمانی نیز بر جامعه‌پذیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی ایلام تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه نیز با نتایج یانگ و جن (۲۰۱۲) همخوانی دارد. یانگ و جن نشان داده‌اند که جامعه‌پذیری کارکنان بر تعهد و رضایت کارکنان تأثیرگذار بوده و در فرهنگ سازمانی نیز تأثیرپذیر از این عوامل است.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر پیشنهادهایی به شرح ذیل توصیه می‌شود:

- مدیران چشم انداز روشنی از آینده دانشگاه در سرتاسر سازمان جاری کنند؛
- در تصمیمات خرد و کلان منافع کلیه ذینفعان لحاظ و به‌طور شفاف اطلاع‌رسانی شود؛
- باور و اعتقاد به تغییر و تحول و مزایای آن برای فرد، سازمان و جامعه در همه افراد و سطوح سازمان ایجاد شود؛



- همسویی افراد و گروه‌ها در برای اهداف سازمانی و ایجاد همدلی وحدت از طریق برنامه منسجم مدیریتی مدنظر قرار گیرد. دموکراسی در محیط کار، فضای نقد و پیشنهاد، مشارکت در تصمیم گیری، عدالت در سازمان و شایسته‌سالاری می‌تواند به کاهش تعارض و ایجاد وحدت کمک کند؛
- قانون‌گرایی در همه امور دانشگاه سرلوحه کار قرار گیرد و با افراد متقلب برخورد جدی شود؛
- تصمیمات مدیران ارشد دانشگاه خردمندانه و عقلایی و بر مبنای منافع بلند مدت دانشگاه اتخاذ شود؛
- در دانشگاه، سیاست‌ها، روش‌ها و مقررات روشنی در ارتباط با اولویت‌های کلیدی وجود داشته باشد؛
- به محققین آینده پیشنهاد می‌شود که به‌جای متغیر میانجی فرهنگ سازمانی از متغیر چابکی استراتژیک و یا متغیر پرستیژ شغلی استفاده کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود از متغیرهای تعدیلگر در عنوان پژوهش حاضر نیز استفاده کنند متغیرهایی، مانند جنسیت و یا تحصیلات.

تشکر و قدردانی

از کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام که ما را در این پژوهش یاری کرده‌اند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع

- اسکندری، فاطمه و صمدی، عباس. (۱۳۹۵). بررسی و شناخت تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی (مورد مطالعه: مدیران دولتی شهرستان ملایر). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴ (۳)، ۸۰۹-۸۲۸.
- افسانه پورک، سیدعباس؛ کلاته سفیری، معصومه؛ ابراهیمی، رضا و عابدی، احیا. (۱۳۹۴)، اثر سرسختی ذهنی و جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۲ (۲۳)، ۲۸۱-۲۹۴.
- حسینی، سید یعقوب و چلی سریل، مینا. (۱۳۹۲)، تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی. مدیریت بهبود و تحول، ۲۳ (۷۱)، ۴۵-۶۳.
- زارع، حسین؛ سلاجقه، آزاده و اوجاقی، ناهید. (۱۳۹۵). رابطه ابعاد هفت گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان شناختی کارمندان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴ (۳)، ۸۴۹-۸۶۳.

- زارع، ذکریا؛ ملک پور، فاطمه؛ مسعودی، عباس و قایمی، مجتبی (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران پلیس از دیدگاه کارکنان، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲(۳۸)، ۲۳-۴۲.
 - عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۹۵). الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲۷)، ۷۵-۹۴.
 - علیپور شیرسوار، حمیدرضا و مرزبان مقدم، عفت. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش سازمانی و کارافرینی در شرکت‌های تولیدی استان گیلان. فصلنامه تخصصی پارک علم و مراکز رشد، ۹(۳۶).
 - علیرضایی، ابوتراب و پاشایی هولاسو، امین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی. پژوهش مدیریت در ایران، ۲۰(۲)، ۱۵۰-۱۷۵.
 - غلامی، شهرام؛ غفوریان، هما و معنوی پور، داوود. (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۲(۶)، ۸۹-۹۹.
 - فهامی، منیژه؛ محمودی، محمدتقی و واصفیان، فرزانه. (۱۳۹۲). رابطه هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی هیات علمی. ۳(۳)، ۲۳-۴۵.
 - قاسمی، محمد؛ جوادزاده، مهتا و بیگی راد، الهام. (۱۳۹۴). تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۳۰)، ۱۴۵-۱۶۴.
 - محرم زاده، مهرداد؛ فتاحی، هوشیار و کاشف، سیدمحمد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار با سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی. مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۱۰)، ۲۱-۳۰.
 - محمدی حسینی، سید احمد؛ امین بیدختی، علی اکبر و کهیاری حقیقت، امین. (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه‌ای سکوت سازمانی و بی تفاوتی کارکنان در تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲(۴۰)، ۱۰۹-۱۳۰.
- Albercht, K. (2002). Organizational intelligence profile. available at: www.karlalbrecht.com.
 - Albrecht, K. (2003). The power of minds of work: organizational intelligence in action. New York Amacom, 4 (2), 83-135.
 - Akgun, A. E., Byrne, J., Keskin, H. (2006). Organizational intelligence: a structuration view, the current issue and full text archive of this journal is available at: www.emeraldinsight.com/00935-4814.htm.
 - Denison D. R., Haaland. S., & Goelzer, P. (2004). Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world?. Organizational Dynamics, 33(1), 98-109.



- Farahi B., Sanjaghi M. E., Soltani, M. R. (2013). Define and design a cognitive model, measure and manage organizational. culture, Journal of strategy, Culture, 21, 138-113.
- Giorgi G. (2013). Organizational emotional intelligence: development of a model. International Journal of Organizational Analysis, 21(1), 4 – 18.
- Kesti, M., Syvajarvi, A., Stenvall, J., Rivera, M. (2011). Human capital scenario analysis as an organizational intelligence tool for performance management. Problems and Perspectives in Management, 9 (1), 46-58.
- Lord, R. G., Shondrick, S. J. (2011). Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist and embodied perspectives. The Leadership Quarterly, 22, 207-222.
- Simic, I. (2005). Organizational Learning as a Component of Organizational Intelligence, Information and Marketing Aspects of the Economically Development of the Balkan Countries, 189-196.

-