

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد

رشته: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه ی بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور

استاد راهنما

دکتر حمید رحیمیان

استاد مشاور

دکتر عباس عباس پور

دانشجو

حمید فاتحی

سال

۱۳۹۲

## چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه ی بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور تهران انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی، همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه شهید عباسپور که بالغ بر ۱۸۰ نفر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بود. روش نمونه گیری پژوهش طبقه ای نسبتی می باشد. نمونه آماری پژوهش حاضر بر مبنای جدول مورگان ۱۲۳ نفر بدست آمد. برای جمع آوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه سازمان یادگیرنده مارسیک و واتکینز و پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت استفاده گردید. پایایی هر دو پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۹۴۴ و ۰.۹۴۹ بدست آمد. در تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس آزمون رگرسیون چندگانه مشخص گردید از بین هفت مولفه هوش سازمانی تنها دو متغیر سرنوشت مشترک و فشار عملکرد قادر به پیش بینی متغیر سازمان یادگیرنده می باشد.

**واژگان کلیدی: دانشگاه، هوش سازمانی، سازمان یادگیرنده**

**تقدیم به:**

**پژوهشگران و دانش آموختگان**

**ایران زمین**

## سپاسگزاری

سپاس خدایی، که ما را اشرف مخلوقات آفرید و جان و ایمانشان بخشید و آموختنمان آموخت. شکر به درگاه بی مثل و ماندنش که فرصتی بخشید تا به شوق تشنگی جرعه نوش محضر اساتیدی بزرگ بوده و به یمن حضورشان، برگ سبزی تحفه درویش تقدیم نماییم.

سپاس صمیمانه خود را به حضور استادان گرانمایه ام؛ **جناب آقای دکتر حمید رحیمیان استاد راهنما و جناب آقای دکتر عباس عباس پور استاد مشاور** که مهربانانه راهنما و مددکار این رهنورد در گذر از این راه سخت، بوده اند تقدیم داشته و بر آستان استادی ایشان و همه آنان که در پیش برد این مهم یاری نموده اند سر ارادت سوده، از درگاه ایزد منان مجد و عظمت روز افزون برایشان آرزومندم.

همچنین از خانواده عزیزم به پاس تحمل سختی ها و همراهی ایشان در طول دوران تحصیلی و از تمامی عزیزانی که در این راه مرا یاری نموده اند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

## فصل اول: کلیات پژوهش

### شماره صفحه

- ۱-۱ مقدمه ..... ۱
- ۲-۱ بیان مساله ..... ۲
- ۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش ..... ۳
- ۴-۱ اهداف کلی ..... ۵
- ۵-۱ اهداف فرعی ..... ۵
- ۶-۱ سوالات پژوهش ..... ۵
- ۷-۱ فرضیه اصلی ..... ۶
- ۸-۲ فرضیه های فرعی ..... ۶
- ۹-۱ تعاریف نظری متغیرها ..... ۶
- ۱۰-۱ تعاریف عملیاتی متغیرها ..... ۸

## فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

- ۱-۱-۲ مقدمه ..... ۱۰
- بخش اول: مبانی نظری مربوط به هوش سازمانی ..... ۱۰
- ۲-۱-۲ مفهوم هوش سازمانی ..... ۱۰
- ۳-۱-۲ تعاریف هوش سازمانی ..... ۱۱
- ۴-۱-۲ تاریخچه هوش سازمانی ..... ۱۱
- ۵-۱-۲ اهمیت هوش سازمانی ..... ۱۲
- ۶-۱-۲ هوش سازمانی از دیدگاه ماتسودا ..... ۱۲
- ۷-۱-۲ هوش سازمانی از دیدگاه ویلیام هلال ..... ۱۳
- ۸-۱-۲ هوش سازمانی از دیدگاه گلین ..... ۱۴
- ۹-۱-۲ هوش سازمانی از دیدگاه مایکل دی مک مستر ..... ۱۴
- ۱۰-۱-۲ عناصر هوش سازمانی از دیدگاه وریباد ..... ۱۵

|    |  |
|----|--|
| ۱۵ | ۱-۱-۲ مدل آلبرخت .....                                       |
| ۱۶ | بخش دوم: مبانی نظری مربوط به سازمان یادگیرنده.....           |
| ۱۶ | ۱-۲-۲ تعریف یادگیری .....                                    |
| ۱۷ | ۲-۲-۲ تعریف سازمان یادگیرنده: .....                          |
| ۱۸ | ۳-۲-۲ مفهوم سازمان یادگیرنده .....                           |
| ۱۸ | ۴-۲-۲ تاریخچه سازمان یادگیرنده .....                         |
| ۲۰ | ۵-۲-۲ دیدگاه پیتر سنگه درباره سازمان یادگیرنده.....          |
| ۲۰ | ۶-۲-۲ دیدگاه آرجریس و شون درباره سازمان یادگیرنده .....      |
| ۲۱ | ۷-۲-۲ دیدگاه مایکل جی مارکوارت در باره سازمان یادگیرنده..... |
| ۲۱ | ۸-۲-۲ دیدگاه جفارت و مارسیک در سازمان یادگیرنده.....         |
| ۲۲ | ۹-۲-۲ دیدگاه واتکینز و مارسیک درباره سازمان یادگیرنده.....   |
| ۲۳ | ۱۰-۲-۲ ویژگی های سازمان های یادگیرنده .....                  |
| ۲۴ | ۱۱-۲-۲ یادگیری کارکنان در یک سازمان یادگیرنده .....          |
| ۲۴ | ۱۲-۲-۲ تفاوت یادگیری سازمانی با سازمان یادگیرنده.....        |
| ۲۵ | ۱۳-۲-۲ سطوح یادگیری در سازمان ها .....                       |
| ۲۶ | بخش سوم پیشینه پژوهش در داخل و خارج کشور .....               |
| ۲۶ | ۱-۳-۲ پیشینه پژوهش در داخل کشور .....                        |
| ۲۹ | ۲-۳-۲ پیشینه پژوهش در خارج از کشور.....                      |
|    | فصل سوم: روش شناسی پژوهش                                     |
| ۳۲ | ۱-۳ مقدمه .....  |
| ۳۲ | ۲-۳ روش تحقیق .....  |
| ۳۲ | ۳-۳ جامعه ی مورد مطالعه .....                                |

|  |    |
|--|----|
| ۳-۴ نمونه وروش نمونه گیری .....                        | ۳۳ |
| ۳-۵ ابزار اندازه گیری و روش های جمع آوری داده ها ..... | ۳۴ |
| ۳-۶ روش اجرای پژوهش .....                              | ۳۴ |
| ۳-۷ روش تحلیل یافته ها .....                           | ۳۵ |
| ۳-۸ روایی و پایایی ابزارها .....                       | ۳۵ |

#### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

|   |    |
|---|----|
| ۴-۱ مقدمه .....   | ۳۷ |
| ۴-۲ تحلیل توصیفی داده ها .....  | ۳۷ |
| ۴-۳ ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها .....   | ۳۷ |
| ۴-۴ جنسیت .....   | ۳۷ |
| ۴-۵ سن .....  | ۳۸ |
| ۴-۶ میزان تحصیلات .....   | ۳۹ |
| ۴-۷ سابقه خدمت .....  | ۴۰ |
| ۴-۸ بررسی توصیفی سوالات و مولفه های پرسشنامه های هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده ..... | ۴۲ |
| ۴-۹ توصیف آماری گویه های هر مولفه هوش سازمانی .....                                   | ۴۲ |
| ۴-۱۰ توصیف آماری گویه های مولفه های سازمان یادگیرنده .....                            | ۴۴ |
| ۴-۱۱ تحلیل استنباطی داده ها .....   | ۴۷ |
| ۴-۱۲ بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها .....   | ۴۷ |
| ۴-۱۳ آزمون فرضیات پژوهش .....   | ۴۷ |

#### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

|   |    |
|---|----|
| ۵-۲ مقدمه .....                               | ۵۵ |
| ۵-2 خلاصه نتایج حاصل از فرضیه های پژوهش ..... | ۵۵ |



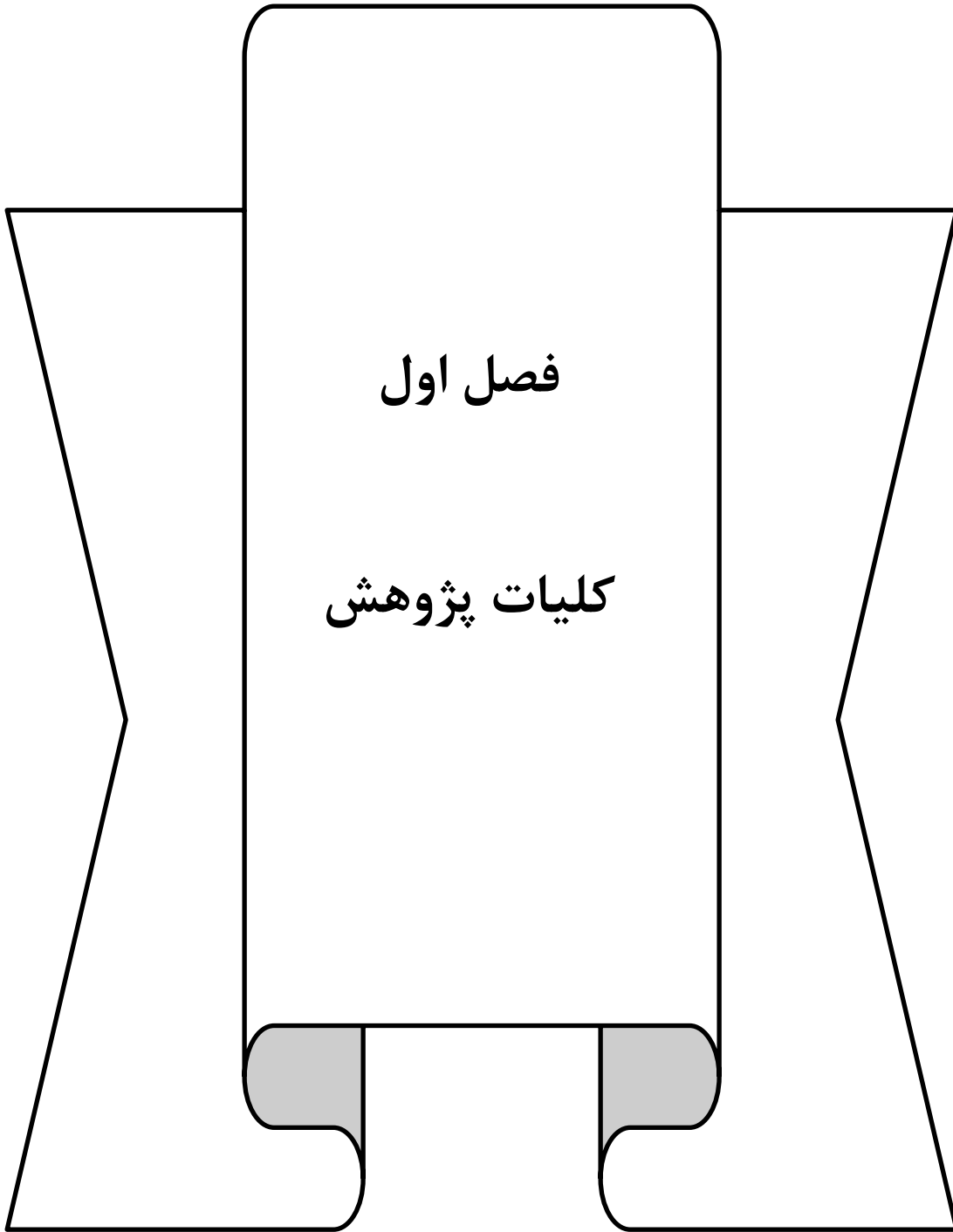
|    |   |
|----|---|
| ۵۵ | ..... ۱-۲-۵ فرضیه اصلی پژوهش                |
| ۵۵ | ..... ۲-۲-۵ فرضیه اول فرعی پژوهش            |
| ۵۶ | ..... ۳-۲-۵ فرضیه دوم فرعی پژوهش            |
| ۵۶ | ..... ۴-۲-۵ فرضیه سوم فرعی پژوهش            |
| ۵۷ | ..... ۵-۲-۵ فرضیه چهارم فرعی پژوهش          |
| ۵۷ | ..... ۶-۲-۵ فرضیه پنجم فرعی پژوهش           |
| ۵۸ | ..... ۷-۲-۵ فرضیه ششم فرعی پژوهش            |
| ۵۸ | ..... ۸-۲-۵ فرضیه هفتم فرعی پژوهش           |
| ۵۸ | ..... ۹-۲-۵ فرضیه هشتم فرعی پژوهش           |
| ۵۹ | ..... ۱۰-۲-۵ نتیجه گیری کلی پژوهش           |
| ۶۰ | ..... ۱۱-۲-۵ محدودیت های پژوهش              |
| ۶۰ | ..... ۱۲-۲-۵ پیشنهادات پژوهشی               |
| ۶۲ | ..... ۱۳-۲-۵ پیشنهادات برای پژوهش های آینده |
| ۶۳ | ..... ۱۴-۲-۵ منابع و مأخذ                   |
|    | پیوست ها                                    |
| ۷۱ | ..... پرسشنامه هوش سازمانی                  |
| ۷۳ | ..... پرسشنامه سازمان یادگیرنده             |

## فهرست جداول

|  |    |
|--|----|
| جدول ۱-۲ تعاریف هوش سازمانی.....   | ۱۱ |
| جدول ۱-۴ شاخص های آماری بر حسب جنسیت.....  | ۳۹ |
| جدول ۲-۴ شاخص های آماری بر حسب سن.....   | ۴۰ |
| جدول ۳-۴ شاخص های آماری بر حسب تحصیلات.....  | ۴۱ |
| جدول ۴-۴ شاخص های آماری بر حسب سابقه خدمت.....   | ۴۲ |
| جدول ۵-۴ آماره های توصیفی برای مولفه های هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده.....               | ۴۳ |
| جدول ۶-۴ وضعیت توصیفی مولفه های هوش سازمانی.....   | ۴۴ |
| جدول ۷-۴ پیوستار ارزیابی سطح مطلوبیت مولفه های هوش سازمانی.....                            | ۴۶ |
| جدول ۸-۴ وضعیت توصیفی مولفه های سازمان یادگیرنده.....                                      | ۴۶ |
| جدول ۹-۴ پیوستار ارزیابی سطح مطلوبیت مولفه های سازمان یادگیرنده.....                       | ۴۸ |
| جدول ۱۰-۴ نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده های پژوهش.....          | ۴۹ |
| جدول ۱۱-۴ نتایج آزمون همبستگی بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده.....                      | ۴۹ |
| جدول ۱۲-۴ نتایج آزمون همبستگی بین چشم انداز استراتژیک و سازمان یادگیرنده.....              | ۵۰ |
| جدول ۱۳-۴ نتایج آزمون همبستگی بین سرنوشت مشترک و سازمان یادگیرنده.....                     | ۵۰ |
| جدول ۱۴-۴ نتایج آزمون همبستگی بین میل به تغییر و سازمان یادگیرنده.....                     | ۵۱ |
| جدول ۱۵-۴ نتایج آزمون همبستگی بین میل به تغییر و سازمان یادگیرنده.....                     | ۵۱ |
| جدول ۱۶-۴ نتایج آزمون همبستگی بین اتحاد و توافق و سازمان یادگیرنده.....                    | ۵۲ |
| جدول ۱۷-۴ نتایج آزمون همبستگی بین کارگیری دانش و سازمان یادگیرنده.....                     | ۵۲ |
| جدول ۱۸-۴ نتایج آزمون همبستگی بین فشار عملکرد و سازمان یادگیرنده.....                      | ۵۳ |
| جدول ۱۹-۴ نتایج آزمون رگرسیون مولفه های هوش سازمانی بر سازمان یادگیرنده.....               | ۵۳ |
| جدول ۲۰-۴ ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره t متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون..... | ۵۴ |

## فهرست نمودارها

|  |    |
|--|----|
| نمودار ۱-۴ آماری توصیفی بر حسب جنسیت.....      | ۳۹ |
| نمودار ۲-۴ آماری توصیفی بر حسب سن.....         | ۴۱ |
| نمودار ۳-۴ آماری توصیفی بر حسب تحصیلات.....    | ۴۲ |
| نمودار ۴-۴ آماری توصیفی بر حسب سابقه خدمت..... | ۴۳ |



## ۱-۱ مقدمه

برای "کنفرانس بین المللی سازمان یادگیرنده، دانش و شایستگی ها" که در سال ۲۰۱۴ در اسلو نروژ (OIKC, 2014) برگزار میگردد، عنوان "مدارهای دانش" انتخاب شده است. پیام این عنوان، کشف چگونگی جنبش و تحول دانش در بستر سازمان یادگیرنده است. در چند دهه اخیر، همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی سازمان ها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده ای را برای خارج شدن از قالب های غیرپویا و حرکت به سمت سازمان های یادگیرنده آغاز کرده اند. این در حالی است که سازمان ها برای باقی ماندن و موفق شدن در محیط بسیار متغیر کنونی بطور مستمر به ارزیابی، پاسخ دهی و سازگاری با محیط پیرامونش می پردازند (فلورنس<sup>۱</sup>، 2007). در واقع دیگر سازمان های بزرگ و پیچیده ای که در دهه های قبل به وجود آمده بودند کارساز نیستند و توان تطبیق با محیط را ندارند (اخوان وجعفری، ۱۳۸۵). به همین دلیل با وجود تغییرات عظیم محیطی سازمان ها برای بقا پیدا کردن نیاز به تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده را دارند. سازمان های یادگیرنده در واقع یکی از مفاهیم کلیدی رقابت پذیری سازمان ها در ادبیات مدیریت از دهه ی ۱۹۹۰ به بعد بوده است (کیم<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). بنا به گفته اکثر محققان مفهوم سازمان یادگیرنده از سال های پایانی قرن بیستم، از جانب محققان و رهبران سازمان ها توجه فراوانی را به خود جلب کرده است (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵). پدler، پورگن و پویدل سازمان یادگیرنده را سازمانی می دانند که یادگیری همگان را میسر ساخته و بطور مستمر خود را دچار تحول و دگرگونی (موثر) می سازد (پدler<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۸۹). به بیانی دیگر، یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می گیرند و دائماً خودش را به نحوی تغییر می دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع آوری، مدیریت و استفاده کند (میرمحمدی، ۱۳۹۰).

از سویی دیگر بسیاری از دانشمندان برای سازمان ها در این عرصه ی نامطمئن رقابتی نوعی قابلیت و توانایی به نام هوش سازمانی قائل هستند که ترکیبی از هوش انسانی و هوش ماشینی است. که تحقیقاتی نشان داده اند که مولفه ای که می تواند سازمان ها به استثنا مراکز آموزشی را در تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده مدد برساند هوش سازمانی است. از دیدگاه لیون و گابریلا<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) هوش سازمانی توانایی یک سازمان در ایجاد دانش و شناخت و به کاربرد آن به شکل استراتژی برای وفق دادن خود با محیط پیرامونش است. با توجه به تعریف هوش سازمانی می توان ادعا کرد برای اینکه سازمانی (دانشگاهی) بتواند به نحو احسن از منابع انسانی

---

<sup>1</sup>. Florence

<sup>2</sup>. Kym

<sup>3</sup>. Peddler

<sup>4</sup>. Leon And Gabriella

خود حداکثر استفاده را ببرد و با عث اتلاف منابعش نشود، اندازه گیری میزان هوش سازمانی و تلاش برای بهبود و ارتقاء آن در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است در واقع مدیران برای افزایش میزان هوش سازمانی تحت مدیریت خود، عوامل محیطی خود و عوامل افزایش دهنده هوش سازمانی را بشناسند و با به کارگیری صحیح اینگونه عوامل، در راستای افزایش عملکرد و یادگیرنده بودن سازمان خود اهتمام بورزند.

۱-۲ بیان مسأله

با توجه به تغییرات سریع محیطی مدیریت سازمان های امروزی کاری بس دشوار است. وراهکار هایی که برای مدیریت سازمان ها به ویژه دانشگاه ها و مراکز آموزشی در گذشته بکار می رفت، دیگر کارآمدی خود را از دست داده است، برای مقابله با این موضوع در حوزه مدیریت همواره ما شاهد ورود اندیشه های جدید مدیرتی هستیم لازمه اجرای چنین اندیشه های آن است که سازمان ها تحولات اساسی را در ساختار و شیوه های مدیریتی خود در سازمان داشته باشند. و پذیرای تفکرات و دانش های نوین برای سازگاری با تغییرات پی در پی محیط باشند. یکی از اندیشه ای مدیریتی نوین تبدیل شدن سازمان ها به سازمان های یادگیرنده است. واز جهتی در دنیای امروزی که سازمان ها با تغییرات سریع و حیرت انگیزی مواجهه اند و بقای آنها به توانایی انعطاف پذیری و انطباق و همچنین برخورداری از توانایی فردی سازمانی و نیز مستلزم سرعت بخشیدن به یادگیری و توسعه دانش است(استون هاوس و پمبرتون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

در واقع تعداد زیادی از پژوهشگران به این نکته دست یافته اند که قابلیت یادگیرنده بودن سازمان ها تنها مزیت رقابتی و تنها راه باقی ماندن سازمان ها در این محیط متلاطم و متغیر است. تأکید بر دانش و اطلاعات از اساسی ترین مشخصه های سازمان های هوشمند در قرن ۲۱ می باشد و کاربرد موثر دانش نیز به شکل گیری سازمان های هوشمند می انجامد، اما این امر مستلزم کاربرد خلاقانه دانش است. با این اوصاف سازمان های آموزشی از جمله دانشگاه ها باید به کارکنان، دانش، مهارت، کارایی و بهره گیری از دانش را بیاموزند تا استعدادهای بالقوه آنها را تقویت بخشند بنابراین هوش سازمانی مهمترین توانایی برای تحقق بخشیدن به یادگیری و توسعه دانش است(مگیل کریست<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

در واقع یکی از عوامل کلیدی و مهمی که به نظر می رسد سهم به سزایی در یادگیرنده بودن دانشگاه ها داشته باشد هوش سازمانی که تا به حال توجه اندکی به این عامل در یادگیرنده شدن دانشگاه ها شده است. و از جهتی در این عرصه ی حساس و دائم التغییر ارتقاء هوش سازمانی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان های آموزشی است تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات، و همین طور افزایش

<sup>۱</sup>.Estevan& pembedon

<sup>۲</sup>.Macgilchrist

دانش و ایجاد آگاهی، بر قابلیت های خود بیفزایند. طبیعتاً افزایش هوش سازمانی موجب می شود سازمان ها و دانشگاه ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسرس تصمیم گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان یادگیرنده تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم گیری را به نحو چشمگیری بهبود می بخشد. بنابراین نظر به جایگاه برجسته و کلیدی سازمان آموزشی دانشگاه در تربیت متخصصان آینده جامعه و سازمان تجاری و شرکت های مختلف جامعه، باید به طور مستمر قابلیت و توانایی ذهنی خود را ارتقا بخشیده و با سازکارهای مناسب با نیازهای افراد و جامعه امکان تحقق اهداف را فراهم سازد.

ونیز به دلیل کمبود تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه ی هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده و نقش هوش سازمانی در یادگیری سازمان ها دانشگاهی این تحقیق بر آن است تا با یافته های خود مشخص سازد تا زیرسیستم های هوش سازمانی چگونه رابطه ای با سازمان یادگیرنده دارد و چقدر در یادگیرنده بودن دانشگاه ها سهیم است. و قدرت پیش بینی دارد و نیز باعث شود دانشگاه تصویری از وضعیت هوش سازمانی خود به دست آورد. یعنی قدرت انطباق خلاق با محیط پیرامون خود و توانایی حل مشکلات فراوان درون سازمان و یادگیری سازمان و غیره خود را ارزیابی کند و با نقاط قوت و ضعف خود در هر یک از ابعاد، برای بهبود و ارتقای هوشمندی خود برنامه ریزی اقدام نماید.

### ۱-۳ اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و ادامه حیات موفقیت سازمان ها را با چالش های جدی روبه رو ساخته است. در چنین برهه ای از زمان بقای سازمان ها و به ویژه دانشگاه ها بستگی به این موضوع دارد که آنها چگونه پذیرای تغییرات شوند و اقدامات و خدمات خود را بهبود بخشیده و توان رقابت پذیری خود را افزایش دهند (خمیس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). و به طور موفق عمل کنند برای مقابله با خصوصیات و ویژگی های این دوران، سازمان یادگیرنده به عنوان رویکرد جدید در زمینه مدیریت سازمان ها مطرح شده است. و نیز شرط لازم برای فراگیری سازمان های یادگیرنده، بالا بردن توان آموختن اعضای آن است. در صورتی این هدف تحقق می یابد که آرمانی مشترک در سازمان بین کارکنان وجود داشته باشد، که این آرمان می تواند محرکی برای ایجاد سازمان یادگیرنده باشد (صباغیان و دیگران، ۱۳۸۹).

<sup>۱</sup>.Khamis

اهمیت این جستار به دلایل توجیهی زیر باز می‌گردد:

ازجهتی متغیرهای سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در داخل و خارج کشور به صورت جداگانه با متغیرهای دیگر بررسی شده اند اما ضرورت دارد که تلاش‌هایی در زمینه بررسی ارتباط هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده و چگونگی پیاده سازی سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در سازمان‌ها و مطالعاتی در زمینه مشکلات موجود که مانع از ایجاد یادگیری سازمانی می‌شود به عمل آید. در واقع شناخت هوش سازمانی به تعیین نقاط و قوت ضعف یک سازمان کمک خواهد کرد. همچنین راهنما و تسهیل کننده توسعه سازمان‌ها و دانشگاه‌ها می‌شود تا بر روی طراحی برنامه‌های آموزشی خود تمرکز نمایند (ککر و آدا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). مسلمان‌دنیای امروزی تنها سازمان‌هایی پیشرو و تاثیرگذار خواهند بود که بیشترین بهره را از سرمایه هوشی و فکری خود می‌برند. و نیز از آنجایی که دانشگاه محیط یادگیری و ارتباطات و تبادل اطلاعات است و به تربیت متخصصان و منابع انسانی مورد نیاز سازمان‌های دولتی و خصوصی و حتی آموزشی جامعه می‌پردازد و خروجی‌های خود را تحویل سازمان‌ها و نهادها دولتی می‌دهد. باید تبدیل به یک سازمان یادگیرنده شود در این زمینه دانشگاه باید از هوش بالایی برخوردار باشد و از توان فکری و دانش کارکنان اداری و هیأت علمی خود در راستای سازمان یادگیرنده شدن استفاده کند.

از جهتی دیگر که هوش سازمانی ظرفیت یک سازمان در استفاده کردن از نیروهای دانشی کارکنان سازمانی است می‌تواند ارتباط نقش و سهم مهمی در افزایش یادگیری دانشگاه داشته باشد. در واقع نظریه هوش سازمانی و توجه به سهم زیرسیستم‌های هوش سازمانی به دانشگاه کمک می‌کند تا توانایی فکری و ذهنی خود را به عنوان یک سازمان هوشمند ارتقا داده و رسالت و مأموریت‌های خود را هوشمندانه محقق سازد. و به زعم برخی از صاحب نظران ایده و مفهوم هوش سازمانی، پارادایم‌های جزئی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را دربرمی‌گیرد (یولز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). بنابراین در عصر رقابتی امروز اگر دانشگاه‌های ما می‌خواهند به عنوان مراکز برابر با مراکز علمی پویا باشند و برون‌دادهای آنان از لحاظ فردی و اجتماعی برون‌دادهایی سازنده و مفید باشند باید دارای هوش بالا و قوی باشند که نشان دهنده سازمان باهوش باشند. در غیر این صورت سازمان دانشگاه به سازمانی ایستا تبدیل می‌شود. که در آن تحول و تغییر وجود ندارد و در عصر دانایی به دلیل عدم وجود افراد خلاق و باهوش عمر زیادی نخواهد کرد و لذا ضرورت دارد به بررسی ارتباط هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده و نیز به تشخیص سهم هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی در یادگیرنده بودن دانشگاه‌ها پرداخته شود تا به ضعف مولفه‌های هوشی دانشگاه پی برد و پیشنهادهایی در

<sup>۱</sup>.Cakir & Ada

<sup>۲</sup>.Yolles

رفع این مشکلات داده شود تا دانشگاه‌ها بتوانند به تغییر و تحولات محیط بیرونی خود پاسخ دهد و خود را با محیط نامطمئن سازگار کند، و منابع انسانی مورد نیاز های آینده سازمان های جامعه را طوری تربیت و پرورش دهد که از اثربخشی بالایی برخوردار شوند و آنان را در راستای رسیدن به اهداف و رسالت سازمانی دانشگاه هماهنگ کند.

#### ۴-۱ اهداف کلی

- مشخص کردن وضعیت هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده و تعیین رابطه ی بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهیدعباسپور

#### ۵-۱ اهداف فرعی

الف) مشخص کردن رابطه ی بین چشم انداز استراتژیک و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور

ب) مشخص کردن رابطه ی بین سرنوشت مشترک و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور

ج) مشخص کردن رابطه ی بین میل به تغییر و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور

د) مشخص کردن رابطه ی بین روحیه و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور  
و) مشخص کردن رابطه ی بین اتحاد و توافق و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور  
ه) مشخص کردن رابطه ی بین به کار گیری دانش و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور

ر) مشخص کردن رابطه ی بین فشار عملکرد و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور

#### ۶-۱ سولات پژوهش

وضعیت هوش سازمانی دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور چگونه است؟  
وضعیت دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور به عنوان سازمان یادگیرنده چگونه است؟



۷-۱ فرضیه اصلی

۱- بین هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۸-۲ فرضیه های فرعی

۱- بین چشم انداز استراتژیک و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۲- بین سرنوشت مشترک و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۳- بین میل به تغییر و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۴- بین روحیه و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۵- بین اتحاد و توافق و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۶- بین به کار گیری دانش و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۷- بین مولفه فشار عملکرد و سازمان یادگیرنده در دانشگاه صنعت آب و برق عباسپور رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۸- مولفه های هوش سازمانی به سهم خود می توانند سهمی در پیش بینی متغیر سازمان یادگیرنده داشته باشند.

۹-۱ تعاریف نظری متغیرها

هوش سازمانی<sup>۱</sup>: هوش سازمانی قدرت یک سازمان در فهم و پاسخ دادن به محیط پیرامونش می باشد، که قادر به دست یابی به اهدافش باشد و رضایت ذی نفعان را داشته باشد اطلاق می شود.  
چشم انداز استراتژیک<sup>۲</sup>: به قابلیت خلق و ظرفیت ایجاد و بیان اهداف سازمان اشاره دارد.

<sup>۱</sup>. Organizational Intelligence

<sup>۲</sup>. Strategic Vision

سرنوشت مشترک<sup>۱</sup>: هنگامی که تمام یا بیشتر افراد یک سازمان، اهداف و رسالت سازمان را بدانند، وبه احساس مشترکی رسیده و نقش خود را در موفقیت سازمان درک کنند. آنان قادر خواهند بود با هم افزایی، برای رسیدن به اهداف شان تلاش کنند.

میل به تغییر<sup>۲</sup>: فرصتی است برای شروع کار و فعالیت به گونه ای دیگر. البته میل به تغییر باید در جهت تحقق چشم انداز راهبردی سازمان باشد.

روحیه<sup>۳</sup>: احساس بالندگی و افتخار در یک سازمان، پیگیری وظایف شغل با علاقه و اشتیاق به منظور تحقق اهداف سازمان.

اتحاد و توافق<sup>۴</sup>: فعالیت هر سازمان به شدت داده ها، اطلاعات و دانش کسب شده، تصمیمات آتی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد و نیز صحت اطلاعات کاربردی که در هر لحظه با ساختار سازمان عجین شده وابسته است، اطلاق می شود.

به کارگیری دانش<sup>۵</sup>: برقراری جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان، ایجاد تعادل بین حفاظت و نگهداری از اطلاعات ارزشمند، و دسرسی عناصر کلیدی سازمان به این اطلاعات در مواقع ضروری.

فشار عملکرد<sup>۶</sup>: وضعیتی است که هر یک از افراد سازمان، خود را شریک و مالک عملکرد آن سازمان می داند. یعنی هر فرد باید آنچه را که می بایست به آنها دست یابد، احساس کرده به درستی و اعتبار اهداف سازمان اعتقاد پیدا کند. در این حالت، فرهنگ پذیرش بارمسولیت شکل می گیرد. (آلبرخت<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲).

سازمان یادگیرنده<sup>۸</sup>: سازمانی است که تنها از انگیزه های اعضای سازمان برای یادگیری و خلاقیت حمایت می کند، بلکه راه ها و روش هایی را نیز برای تقویت، متناسب سازی و انتقال یادگیری و خلاقیت میان اعضای سازمان ترویج می دهد (لندولی و گوئیسیپ<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸).

---

۱. Shared Fate

۲. Appetite Fate

۳. Moral

۴. Alignment Congruence

۵. Knowledge Application

۶. Performance Pressure

۷. Albrecht

۸. Organization Learning

۹. Organization Learning

۱۰. Landoli & Guisipe

۱-۱ تعاریف عملیاتی متغیرها

هوش سازمانی: میزان قدرتی است که دانشگاه شهید عباسپور به عنوان یک سازمان یادگیرنده در فهم و پاسخگویی به محیط پیرامونش، که توسط پرسشنامه هوش سازمانی که دارای ۴۹ سوال پنج درجه ای بر اساس مدل لیکرت بدست می آید.

چشم انداز استراتژیک: به قابلیت خلق و ظرفیت ایجاد، بیان اهداف سازمان که براساس گویه های ۳ و ۲ و ۱۵ و ۱۷ و ۲۳ و ۴۲ و ۴۸ به دست می آید.

سرنوشت مشترک: به احساس مشترک تمام کارکنان سازمان در باره ی اهداف و رسالت سازمان که بر اساس گویه های ۴ و ۹ و ۱۹ و ۳۳ و ۳۶ و ۴۴ و ۴۷ به دست می آید.

میل به تغییر: فرصتی است برای شروع کار و فعالیت به گونه ای دیگر، که براساس گویه های ۱۳ و ۱۴ و ۲۴ و ۲۸ و ۳۴ و ۴۳ و ۴۵ به دست می آید.

روحیه: احساس بالندگی و افتخار در یک سازمان، پیگیری وظایف شغل با علاقه و اشتیاق به منظور تحقق اهداف سازمان، که براساس گویه های ۱ و ۵ و ۶ و ۱۰ و ۲۵ و ۳۷ و به دست می آید

اتحاد و توافق: به اتحاد و همبستگی کارکنان سازمان در تبادل اطلاعات و تصمیم گیری ها اطلاق می شود که از گویه های ۱۲ و ۱۸ و ۲۰ و ۲۶ و ۳۸ و ۳۹ و ۴۱ به دست می آید.

به کارگیری دانش: به برقرای جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان، ایجاد تعادل بین حفاظت و نگهداری از اطلاعات ارزشمند، و دسرسی عناصر کلیدی سازمان به این اطلاعات در مواقع ضروری، که براساس گویه های ۷ و ۲۱ و ۲۳ و ۲۹ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۵ به دست می آید.

فشار عملکرد: وضعیتی است که هر یک از افراد سازمان، خود را شریک و مالک عملکرد آن سازمان می داند که براساس گویه های ۸ و ۱۱ و ۱۶ و ۲۷ و ۳۲ و ۴۶ و ۴۹ به دست می آید.

سازمان یادگیرنده: در پژوهش حاضر عبارت است پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده و اتکینز و مارسیک که شامل ۴۳ سوال و پنج گویه لیکرتی می باشد بدست می آید.

