

رسالة محمد

دانشگاه پیام نور
پایان نامه
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول)

دانشکده علوم انسانی
گروه علمی مدیریت
عنوان پایان نامه:
بررسی رابطه هوش سازمانی با خلاقیت کارکنان اداره کل زندانهای استان فارس

استاد راهنما:
دکتر محسن جاجرمی زاده

استاد مشاور:
دکتر حسن درویش

نگارش:
محسن انصاری منش

دی ماه ۱۳۸۹



دانشگاه پیام نور

بسمه تعالی

تصویب پایان نامه / رساله

پایان نامه تحت عنوان : رابطه بین هوش سازمانی با خلاقیت کارکنان اداره کل زندانهای استان فارس که توسط محسن انصاری منش در مرکز تهران تهیه و به هیأت داوران ارائه گردیده است مورد تأیید می باشد. تاریخ دفاع: نمره: درجه ارزشیابی :

اعضای هیأت داوران:

مرتبه علمی

هیأت داوران

نام و نام خانوادگی

امضاء

دکتر محسن جاجرمی زاده استادیار

۱- استاد راهنما

دکتر حسن درویش استادیار

۲- استاد مشاور

دکتر رفیعی استادیار

۳- استاد داور

۴- نماینده تحصیلات تکمیلی

مجموعه را تقدیم می کنم به:

- پیشگاه مقدس حضرت ولی عصر(عج الله تعالی فرجه الشریف)

- روح مقدس حضرت امام خمینی(قدس سره) و ارواح مطهر شهدای گرانقدر انقلاب اسلامی

- پدر و مادر عزیزم که همواره شمع راهم بوده اند.

- همسر گرانقدر و تک دانه دختر عزیزم که همواره همراهم بودند و زندگی پر مشغله مرا تحمل کردند.

بدینوسیله به مصداق آیه شریفه :

« و من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق »

از استاد فرهیخته جناب آقای دکتر جاجرمی زاده که راهنمایی این مجموعه را به عهده گرفته و

نهایت زحمات و همکاری را متحمل گردیدند

و

استاد گرانقدر جناب آقای دکتر درویش که در تهیه این مجموعه همکاری لازم را معمول

فرمودند

و

استاد گرامی جناب آقای دکتر رفیعی که داوری این مجموعه را متقبل گردیدند،

تشکر و قدردانی می نمایم.

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در اداره کل زندانهای فارس پرداخته است.

مؤلفه های هوش سازمانی از نظر آلبرخت (۲۰۰۳) شامل چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد می باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره کل زندانهای فارس شامل مدیران، کارشناسان و کارمندان می باشد که به روش طبقه ای نسبی تصادفی انتخاب شده اند و نوع تحقیق توصیفی- میدانی و از نوع همبستگی می باشد.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و خلاقیت رندسیپ و پرسشنامه ویژگیهای جمعیت شناختی بوده است. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده با کمک نرم افزار SPSS انجام شده است. بررسی نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن با خلاقیت وجود دارد. ضمناً بر اساس نتایج پژوهش تمامی مؤلفه ها بطور جداگانه رابطه مثبت و معنی داری با خلاقیت بر اساس ضریب همبستگی پیرسون داشتند.

لازم به ذکر است با بررسی تأثیر همزمان مؤلفه های هوش سازمانی، مؤلفه های اتحاد و توافق، چشم انداز استراتژیک و میل به تغییر دارای تأثیرگذاری بیشتر و سهم معنی دار و قابل توجهی در تبیین خلاقیت کارکنان اداره کل زندانهای فارس داشته است. نتایج اجرای آزمون رگرسیون گام به گام بر روی داده های پژوهش نشان داد که به ترتیب اتحاد و توافق با بتای (۰/۳۹)، چشم انداز استراتژیک با بتای (۰/۲۷)، میل به تغییر با بتای (۰/۲۰) بیشترین سهم را در تبیین خلاقیت دارد و سایر مؤلفه ها را تحت تأثیر خود قرار می دهد.

کلمات کلیدی: هوش سازمانی، چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد، خلاقیت.

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

۱	فصل اول - کلیات پژوهش
۲	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ چهارچوب نظری پژوهش
۴	۳-۱ بیان مسأله
۱۰	۴-۱ اهداف و ضرورت انجام پژوهش
۱۲	۵-۱ اهداف پژوهش
۱۲	۱-۵-۱ هدف کلی
۱۲	۲-۵-۱ اهداف اختصاصی
۱۲	۳-۵-۱ هدف کاربردی
۱۳	۶-۱ سؤالات پژوهش
۱۳	۷-۱ فرضیات پژوهش
۱۳	۱-۷-۱ فرضیه اصلی
۱۳	۲-۷-۱ فرضیات فرعی
۱۴	۸-۱ مدل تحلیلی پژوهش
۱۵	فصل دوم - ادبیات پژوهش
۱۶	۱-۲ مقدمه
۱۷	۲-۲ مبانی نظری پژوهش
۱۷	۳-۲ مبانی نظری هوش سازمانی
۱۸	۱-۳-۲ تعاریف هوش سازمانی
۲۴	۲-۳-۲ انواع هوش
۳۸	۳-۳-۲ کند ذهنی گروهی
۳۸	۴-۳-۲ سازمان های هوشمند
۴۱	۵-۳-۲ مدل‌های هوش سازمانی
۴۶	۶-۳-۲ عوامل مؤثر بر هوش سازمانی
۴۷	۷-۳-۲ مزایای هوش سازمانی
۴۹	۸-۳-۲ هوش بین سازمانی
۵۰	۴-۲ مبانی نظری خلاقیت
۵۳	۱-۴-۲ تعاریف خلاقیت
۶۰	۲-۴-۲ خاستگاه خلاقیت

۶۱	۳-۴-۲ اجزای خلاقیت
۶۳	۴-۴-۲ سطوح خلاقیت
۶۴	۵-۴-۲ انواع خلاقیت
۶۵	۶-۴-۲ فرایند خلاقیت
۶۹	۷-۴-۲ مدل تلفیقی فرایند خلاقیت
۷۰	۸-۴-۲ عناصر خلاقیت
۷۲	۹-۴-۲ تأثیر عوامل خاص بر خلاقیت و نوآوری
۷۴	۱۰-۴-۲ نقش و اهمیت خلاقیت
۷۶	۱۱-۴-۲ تفکر خلاق
۷۷	۱۲-۴-۲ تفاوت خلاقیت و نوآوری
۷۸	۱۳-۴-۲ افراد خلاق
۸۸	۱۴-۴-۲ تکنیک های خلاقیت
۹۰	۱۵-۴-۲ موانع خلاقیت
۹۲	۱۶-۴-۲ خلاقیت در سازمان
۹۳	۱۷-۴-۲ ویژگیهای سازمان های خلاق و نوآور
۹۵	۱۸-۴-۲ رهبر سازمان خلاق
۹۷	۱۹-۴-۲ فرایند خلاقیت در سازمان
۹۹	۲۰-۴-۲ مدل عمومی خلاقیت کارکنان
۱۰۰	۵-۲ مدل تحلیلی پژوهش
۱۰۱	۱-۵-۲ فرضیه های تحقیق
۱۰۲	۶-۲ پیشینه عملی پژوهش (مروری بر تحقیقات پیشین)
۱۰۲	۱-۶-۲ مروری بر تحقیقات پیشین هوش سازمانی
۱۰۸	۲-۶-۲ مروری بر تحقیقات پیشین خلاقیت
۱۱۵	۷-۲ ارتباط خلاقیت با هوش سازمانی
۱۱۸	۸-۲ تعاریف عملیاتی
۱۲۰	فصل سوم - روش پژوهش
۱۲۱	۳-۱ مقدمه
۱۲۱	۲-۳ روش تحقیق
۱۲۲	۳-۳ مراحل انجام تحقیق

۱۲۲	۴-۳ متغیرهای تحقیق
۱۲۲	۵-۳ جامعه و نمونه آماری پژوهش
۱۲۴	۶-۳ ابزارهای اندازه گیری تحقیق
۱۲۴	۷-۳ روایی و پایایی ابزارهای تحقیق
۱۲۵	۱-۷-۳ پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت
۱۲۶	۲-۷-۳ پرسشنامه خلاقیت رندسیپ
۱۲۷	۸-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها
۱۲۷	۹-۳ ابزارهای مطالعه پژوهش
فصل چهارم - آنالیز و تجزیه و تحلیل اطلاعات	
۱۲۸	
۱۲۹	۱-۴ مقدمه
۱۳۰	۲-۴ شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش
۱۳۸	۳-۴ تحلیل توصیفی مؤلفه های هوش سازمانی
۱۳۹	۴-۴ آزمون t تک نمونه ای برای بررسی مؤلفه های هوش سازمانی
۱۴۰	۵-۴ میزان هوش سازمانی
۱۴۱	۶-۴ میزان خلاقیت
۱۴۳	۷-۴ یافته های تحلیلی و آزمون فرضیات
۱۴۳	۱-۷-۴ فرضیه اصلی
۱۴۴	۲-۷-۴ فرضیات فرعی
	۸-۴ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش
۱۴۵	
۱۴۶	۹-۴ سؤالات پژوهش
۱۴۶	۱-۹-۴ سهم مؤلفه های هوش سازمانی در خلاقیت کارکنان
۱۴۸	۲-۹-۴ ارتباط هوش سازمانی و خلاقیت با متغیرهای زمینه ای
فصل پنجم - نتیجه گیری و یافته های پژوهش	
۱۵۳	
۱۵۴	۱-۵ مقدمه
	۲-۵ نتیجه گیری
۱۵۴	

۱۵۴	۱-۲-۵ بررسی فرضیه اصلی
۱۵۶	۲-۲-۵ بررسی فرضیات فرعی
۱۶۵	۳-۵ پیشنهادات حاصل از یافته های پژوهش
۱۶۶	۴-۵ محدودیت های پژوهش
۱۶۷	فهرست منابع فارسی
۱۷۲	فهرست منابع لاتین
۱۷۵	پیوست
۱۸۲	چکیده به زبان انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۱	جدول شماره ۱-۲ : چهارچوب مفهومی هوش سازمانی
۳۵	جدول شماره ۲-۲ : هوش چندگانه گاردنر از نظر آلبرخت
۱۳۰	جدول شماره ۱-۴ : توزیع پاسخگویان بر حسب جنس
۱۳۱	جدول شماره ۲-۴ : توزیع پاسخگویان بر حسب سن
۱۳۲	جدول شماره ۳-۴ : توزیع پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات
۱۳۳	جدول شماره ۴-۴ : توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت
۱۳۴	جدول شماره ۵-۴ : توزیع پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدام
۱۳۵	جدول شماره ۶-۴ : توزیع پاسخگویان بر حسب پست سازمانی
۱۳۶	جدول شماره ۷-۴ : تحلیل توصیفی سؤالات پرسشنامه
۱۳۸	جدول شماره ۸-۴ : تحلیل توصیفی مؤلفه های هوش سازمانی

- جدول شماره ۴-۹: آزمون **T** تک نمونه ای برای میانگین های مؤلفه های هوش سازمانی ۱۳۹
- جدول شماره ۴-۱۰: توزیع پاسخگویان بر حسب میزان هوش سازمانی ۱۴۰
- جدول شماره ۴-۱۱: توزیع پاسخگویان بر حسب میزان خلاقیت ۱۴۱
- جدول شماره ۴-۱۲: میانگین و انحراف معیار هوش سازمانی و خلاقیت ۱۴۲
- جدول شماره ۴-۱۳: آزمون **T** تک نمونه ای برای مقایسه میانگین ها ۱۴۲
- جدول شماره ۴-۱۴: آزمون پیرسون برای تعیین رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت ۱۴۳
- جدول شماره ۴-۱۵: آزمون پیرسون برای تعیین رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت ۱۴۴
- جدول شماره ۴-۱۶: ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش ۱۴۵
- جدول شماره ۴-۱۷: مقدار **R** چندگانه برای رگرسیون چند متغیره ۱۴۶
- جدول شماره ۴-۱۸: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد برای مؤلفه های تأثیرگذار ۱۴۶
- جدول شماره ۴-۱۹: آزمون **T** برای مقایسه هوش سازمانی و خلاقیت بر اساس جنسیت ۱۴۸
- جدول شماره ۴-۲۰: آزمون **F** برای مقایسه میانگین متغیرها به تفکیک متغیرهای زمینه ای ۱۴۹
- جدول شماره ۴-۲۱: میانگین خلاقیت در بین پست های سازمانی مختلف ۱۵۰
- جدول شماره ۴-۲۲: آزمون تعقیبی شفه برای مقایسه چندگانه پستهای سازمانی ۱۵۰
- جدول شماره ۴-۲۳: میانگین خلاقیت در بین سطوح تحصیلی مختلف ۱۵۱
- جدول شماره ۴-۲۴: آزمون مقایسه چندگانه بین سطوح تحصیلی از نظر میانگین خلاقیت ۱۵۱

فهرست نمودارها

صفحه	نمودار
۱۴	نمودار شماره ۱-۱: مدل تحلیلی پژوهش
۴۰	نمودار شماره ۱-۲: سازمان هوشمند در مسیر توسعه
۴۵	نمودار شماره ۲-۲: مدل هوش سازمانی آلبرخت
۶۹	نمودار شماره ۳-۲: مدل تلفیقی فرایند خلاقیت
۹۸	نمودار شماره ۴-۲: اصول مهم پرورش خلاقیت در سازمان
۹۹	نمودار شماره ۵-۲: مدل عمومی خلاقیت کارکنان
۱۰۰	نمودار شماره ۶-۲: مدل تحلیلی پژوهش
۱۳۰	نمودار شماره ۱-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب جنس
۱۳۱	نمودار شماره ۲-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب سن
۱۳۲	نمودار شماره ۳-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب تحصیلات
۱۳۳	نمودار شماره ۴-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه خدمات
۱۳۴	نمودار شماره ۵-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدام
۱۳۵	نمودار شماره ۶-۴: توزیع پاسخگویان بر حسب پست سازمانی
۱۴۰	نمودار شماره ۷-۴: هوش سازمانی
۱۴۱	نمودار شماره ۸-۴: میزان خلاقیت

فهرست اشکال

عنوان

۷۱	شکل ۱-۲ محل تقاطع عناصر خلاقیت
۹۳	شکل ۲-۲ خصوصیات سازمان های خلاق

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه :

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیر قابل پیش بینی است. وضعیت کنونی در جامعه بیانگر عدم توازن پیچیدگیهای روزافزون سازمانها و عدم توانایی این سازمانها در پیش بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگیها است. سازمانها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصتهای محیطی ناچارند ظرفیت و توانائیهای درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت خود پردازند. از طرفی با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها نوع فعالیتهای انسانی تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در می آید که این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقاء سطح خلاقیت در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می سازد.

در دنیای پرقابته کنونی، سازمانها برای بقا می بایست توان رقابتی خود را تقویت نمایند. برای مدیران و رهبران سازمان ضروری خواهد بود که با دید جدیدی به سازمان بنگرند و آنرا موجودی زنده بدانند. یکی از بزرگترین چالشهای مدیریت امروز چگونگی ایجاد نسل جدیدی از سازمانهای هوشمند است، سازمانهایی که هوش سازمانی در آنها عاملی تعیین کننده است. عاملی که بهره گیری مناسب از آن می تواند باعث افزایش چشمگیر بهره وری سازمان گردد. بحث خرد و هوش سازمانی به این دلیل که حصول به دانایی در سازمانها را افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابتی در آنها شده است، سازمانها را بیش از پیش در خصوص توجه به هوشمند کردن و رابطه هوش سازمانی با مقوله های سازمانی یاری نموده و به دستیابی به مأموریت سازمان و بهبود ارائه کیفیت خدمات منجر شده است.

بنابراین نیاز به شناسایی هوش سازمانی و توجه ویژه به آن بعنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان و ایجاد محیط و جو سازمانی مطلوب جهت مشارکت فعال کارکنان و بروز خلاقیت آنها کاملاً احساس می شود. چنانچه همه کارکنان بدانند که ایده ها، تجارب و پیشنهادات آنها مورد توجه قرار میگیرد، تمایل به تبادل و انتقال دانش در آنها ظهور می نماید.

بدیهی است پیچیدگی، تنوع و تغییرات سریع و روز افزون که از خصوصیات بارز محیط امروز سازمانها است، شرایطی را بوجود آورده است که عدم توجه به این مهم ، سازمانها را از مزیت رقابتی و ادامه بقا محروم خواهد نمود.

خلاقیت نیز یکی از مهمترین و اساسی ترین ویژگی انسان است که تقریباً همه ابعاد و جنبه های زندگی وی را تحت تأثیر خود قرار میدهد. در واقع تمام علوم، فنون و هنرها و بطور کلی همه تمدن انسان محصول خلاقیت است و در این خصوص نقش تکاملی دارد. مطالعه علمی و نظام دار خلاقیت که تقریباً از حدود ۵ دهه پیش آغاز شده، روز به روز با سرعت بیشتر و گستره وسیع به پیش رفته است و در حال حاضر یکی از موضوعهای علمی بسیار فعال می باشد.

همه سازمانها برای بقاء نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه اند، افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شوند و آنها را از مرحله فنا نجات می دهند. در عصر حاضر برای بقاء، پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشیم تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود (الوانی، ۱۳۸۶: ۲۳۹).

تحولات پرشتاب جهانی در علم و تکنولوژی، صنعت، مدیریت و بطور کلی ارزشها و معیارها، بسیاری از سازمانها و شرکتهای موفق جهان را بر آن داشته که اهداف، گرایش و علایق خود را جهت بکارگیری خلاقیت هدایت کنند (شهر آرای و مدنی پور، ۱۳۷۵: ۴۸).

خلاقیت عبارتست از نگاهی متفاوت به پدیده های که سایر مردم نیز آنها را می نگرند.

خلاقیت ارتباط بین تصویر و اندیشیدن ایده های نو و ارائه محصول، فرآیند و خلاقیت نوآورانه است. ویلیام جی ریف "استاد و مدیر مهندسی سیستمهای کارخانه ای جنرال موتورز" اعتقاد دارد که خلاقیت واکنشی اکتسابی در برابر موقعیت است که از انرژی اطلاعات و دیگر منابع ضروری برای حل مسئله نشأت می گیرد.

هنری پوانکاره "ریاضیدان بزرگ فرانسوی ۱۹۴۸" بر این اعتقاد است که خلاقیت یعنی تشخیص، تمیز، بصیرت، دریافت، درک و انتخاب (ساعتچی، ۱۳۷۱: ۲۶).

پژوهشهای پیشین برخی عوامل موثر بر خلاقیت را این گونه بیان می نماید: عوامل انگیزشی، محیط روانی و جو سازمانی، هوش به ویژه هوش عاطفی، ارتباطات اجتماعی در سازمان، نقش مدیر و عملکردهای مدیریتی.

لذا براساس اهمیت موارد مذکور پژوهشگر به بررسی ارتباط بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان پرداخته و این مسأله را مورد مطالعه قرار داده است.

۲-۱ چهارچوب نظری پژوهش:

در چهارچوب نظری تحقیق روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته، تعدیل کننده و مداخله گر را مشخص می کنند که در این پژوهش متغیرها به قرار زیر است:

- **متغیر پیش بین (مستقل):** در این پژوهش هوش سازمانی و مولفه های آن متغیر پیش بین می باشند.

- **متغیر ملاک (وابسته):** در این پژوهش خلاقیت متغیر ملاک می باشد.

۳-۱ بیان مسأله :

سازمان یک سیستم زنده است و برای ادامه حیات لازم است که به طور مداوم اطلاعات را کسب کند، آنها را پردازش نموده و در مواقع نیاز برای اتخاذ تصمیمات مناسب و سریع از آنها استفاده نماید. اندازه گیری قابلیت یادگیری، درک و تفکر منطقی یک سازمان برای ارزیابی و بهبود عملکرد آن یک ضرورت است (پیری، ۱۳۸۵: ۲۷۲).

سندرسون^۱ معتقد است، موتور حرکت تغییرات جهانی، ظهور قدرت فکری در برابر قدرت منابع مادی خواهد بود. نظریه جدید مزیت رقابتی بیش از آنکه بر پایه منابع عددی استوار باشد، بر پایه قدرت ذهن استوار است. دانش همواره در موفقیت سازمان مهم بوده است (سندرسون، ۱۹۹۸: ۱۳-۹).
پیتر دراگر^۲ خبر از ایجاد نوعی جدید از سازمان ها را می دهد که در آنها بجای قدرت بازو قدرت ذهن حاکمیت دارد (الوانی و دانایی فر، ۱۳۸۰: ۲۸۳).

کارل آلبرخت^۳ جهت موفقیت در کسب و کار به داشتن ۳ عامل انسان هوشمند، تیم های هوشمند و سازمان های هوشمند اشاره می نماید (ابری، ۱۳۸۰: ۱۱).

هوش سازمانی نخستین بار در دهه ۹۰ توسط دانشگاه استنفورد و با مطالعه IQ سازمانی ۱۶۴ سازمان در کشورهای مختلف و ارتباط آن با عملکرد آن سازمان ها معرفی گردید (پیری، ۱۳۸۵: ۲۷۲).

هوش سازمانی داشتن دانشی فراگیر از تمام عوامل موثر بر سازمان است. هوش سازمانی به سازمان ها جهت ردیابی فرآیندهای اصلی و اندازه گیری کارایی آنها می کند^۴.

هوش سازمانی به عنوان فعالیتی استخراج شده از مدیریت دانش می باشد. تاکید هوش سازمانی بر ایجاد، پرورش و مدیریت شایستگی های سازمان است^۵.

^۱ -Stuart M. Sanderson

^۲ -Peter Drucker

^۳ -Karl Albrecht

^۴ -WWW. Modirian . ir

^۵ - <http://en. Wikipedia. Org>

هلل^۱ هوش سازمانی را توانایی سازمان در ایجاد و بهره‌گیری از دانش مطلوب در تطابق با شرایط محیطی می‌داند. همان‌گونه که در گذشته سازمان‌ها براساس ایفای نقش، محصولات، کارمندان، سود حاصله و فرآیندهای سودآور مورد ارزیابی قرار می‌گرفتند، امروزه به‌عنوان سیستم‌های هوشمندی به آنها نگریده می‌شود که برای مدیریت دانش طراحی شده‌اند.^۲

هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان و مدیریت در قرن ۲۱ می‌باشد. کارل آلبرخت این مفهوم را در سال ۲۰۰۲ در کتاب "قدرت اذهان در کار" بیان نموده است (آلبرخت، ۲۰۳: ۱۵). هوش سازمانی یعنی قابلیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده از آن به منظور اتخاذ تصمیمات استراتژیک (پیری، ۱۳۸۵: ۲۷۲).

آلبرخت هوش سازمانی را بعنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند (آلبرخت، ۲۰۰: ۱۵). آلبرخت برای جلوگیری از کند ذهنی گروهی از عنوان هوش سازمانی استفاده می‌نماید (ابری، ۱۳۸۵: ۱۱).

آلبرخت قانونی را تحت عنوان قانون آلبرخت در عرصه مسایل سازمان و مدیریت در کتاب خود مطرح می‌کند که می‌گوید: "هنگامی که افراد باهوش در یک سازمان جمع می‌شوند بسوی کند ذهنی و کم هوشی جمعی گرایش می‌یابند" (آلبرخت، ۲۰۰۳: ۱۵).

آلبرخت هوش سازمانی را در یک جمله کوتاه خلاصه می‌کند: "موفق‌تر کردن سازمان در محیطش". هوش سازمانی، ما را برای تصمیم‌گیری سازمانی توانمند می‌سازد. هوش سازمانی یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان موثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد، هوش سازمانی است (ابری، ۱۳۸۵: ۱۱).

هوش سازمانی معیار کمی برای کارآمدی سازمان در انتشار اطلاعات، تصمیم‌گیری و اجرا می‌باشد (پیری، ۱۳۸۵: ۲۷۲).

با هوش‌ترین سازمان‌ها براساس اصل "هیچ وقت خوب به اندازه کافی خوب نیست" عمل می‌کنند. اگر سازمانی هیچ سیستم پشتیبان بانک اطلاعاتی و هیچ استراتژی اقتصادی پشتیبان بانک اطلاعاتی نداشته باشد، آنگاه آن سازمان دارای هیچ هوش سازمانی نیست (ابری، ۱۳۸۵: ۱۲).

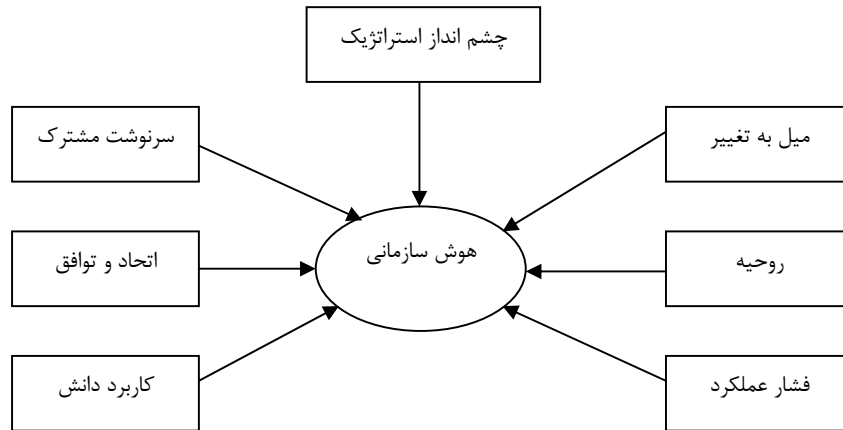
بهره‌های هوشی سازمان‌ها نیز همانند بهره‌های هوشی افراد قابل اندازه‌گیری است. سازمان‌های باهوش توان ذهنی خود را نیز همانند توان فیزیکی شان افزایش می‌دهند (پیری، ۱۳۸۵: ۲۷۲).

^۱ - wilium E.Halal

^۲ -www. Stategy- business. Com

- از دیدگاه آلبرخت هوش سازمانی دارای هفت مؤلفه می باشد که ملاک عمل در تحقیق ما می باشند و عبارتند از:
۱. چشم انداز استراتژیک: قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یا سازمان.
 ۲. سرنوشت مشترک: احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکلی هم افزا.
 ۳. میل به تغییر: سازگاری و تمایل برای تغییر، جهت تحقق چشم انداز استراتژیک
 ۴. روحیه: روان شناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود می دانند.
 ۵. اتحاد و توافق: وجود نظام ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروه ها.
 ۶. کاربرد دانش: استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده ها.
 ۷. فشار عملکرد: هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند (آلبرخت، ۲۰۰۳: ۴۴-۴۷).

مدل هوش سازمانی آلبرخت:



همان گونه که امکان دارد انسان ها به دلایل مختلف هوش خود را بکار نبرند، سازمان ها نیز اگر مدیریت خوب، استراتژی مناسب و محیط مساعد و مطلوبی نداشته باشند قادر به بهره گیری از هوششان جهت موفقیت سازمانی نخواهد بود^۱.

دومین متغیری که در این پژوهش به آن خواهیم پرداخت و رابطه آن را با هوش سازمانی بررسی می کنیم متغیر خلاقیت است.

تحولات پر شتاب جهانی در علم و تکنولوژی، صنعت، مدیریت و بطور کلی ارزش ها و معیارها، بسیاری از سازمان ها و شرکت های موفق جهان را بر آن داشته که اهداف، گرایش و علایق خود را در جهت بکارگیری خلاقیت هدایت کند (شهرآرای و مدنی پور، ۱۳۷۵: ۴۸).

خلاقیت توانایی دیدن چیزها در یک دید و نظر است. غیر معمولی دیدن مشکلاتی که هیچ کس دیگر امکان تشخیص موجود بودن آنها را نمی دهد و سپس ارائه راه حل های جدید و اثربخش برای آنهاست (فقهی فرهمند، ۱۳۸۱: ۶۱۸).

خلاقیت تلاش برای ایجاد یک تغییر هدفدار در توان اجتماعی یا اقتصادی سازمان است. خلاقیت بکارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر با مفهوم جدید است (ابری، ۱۳۸۵: ۱۱).

از دیدگاه سازمانی خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرحی نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت های سازمان مثلاً افزایش بهره وری، افزایش خدمات و تولیدات، کاهش هزینه ها و ارائه خدمات و تولیدات جدید و بهتر^۲.

^۱ -www. Strategy-bussiness. Com

^۲ -www. Hayati314. blogra. Com