



دانشگاه بلوچستان
تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه بین هوش سازمانی با نقش های مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت

استاد راهنما:

دکتر سید رضا بلاغت

استاد مشاور:

دکتر سیدعلیقلی روشن

تحقیق و نگارش:

نجمه دروگر

(این پایان نامه از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بهره مند شده است)

شهریور ۱۳۹۲

بسمه تعالی

این پایان نامه با عنوان
قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد توسط دانشجو با
راهنمایی استاد پایان نامه تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی
با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

(نام و امضاء دانشجو)

این پایان نامه واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ توسط هیئت داوران بررسی و درجه
..... به آن تعلق گرفت.

تاریخ

امضاء

نام و نام خانوادگی

استاد راهنما:

استاد راهنما:

استاد مشاور:

داور ۱:

داور ۲:

نماینده تحصیلات تکمیلی:



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب تعهد می کنم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو:

امضاء

تقدیم به همسر عزیزم:

که سایه مهربانیش سایه سار زندگیم می باشد، او که اسوه صبر و تحمل بوده و مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمود. او که با قلبی آکنده از عشق و معرفت محیطی سرشار از سلامت و امنیت و آرامش و آسایش برایم فراهم نموده است.

سپاسگزاری

پروردگار بزرگ و مهربان را سپاس می گویم که با لطف خویش
بار دیگر توانستم یکی از مراحل زندگی را با موفقیت پشت سر
بگذارم. بر خود لازم می دانم از کلیه استادان گرامی که در طول
دوران تحصیل از محضر آنان کسب فیض نموده‌ام از صمیم قلب
قدردانی نمایم. از استاد گران قدر آقای دکتر سید رضا بلاغت که
مسئولیت راهنمایی این پایان نامه را داشته و در تمام مراحل انجام
آن از هر گونه ارشاد و راهنمایی دریغ ننموده‌اند و نیز از جناب آقای
دکتر سیدعلیقلی روشن به خاطر مشاوره های بی دریغشان در
مسیر اجرای این تحقیق صمیمانه سپاس گزارم.

چکیده:

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین هوش سازمانی با نقش های مدیران (ارتباطی، تصمیم گیری، اطلاعاتی) مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت می باشد. روش انجام این پژوهش توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه ی مدیران و معلمان زن و مرد مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ تشکیل می دهند. حجم نمونه برای مدیران به صورت سرشماری ۱۰۰ نفر می باشد و برای هر مدیر ۳ معلم زیر مجموعه آن به منظور ارزیابی نقش های مدیران به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. با استفاده از دو پرسشنامه هوش سازمانی و نقش های مدیران سنجیده شد. جهت تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرباخ استفاده شد که بر این اساس ضریب پایایی پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۹۲ و برای پرسشنامه نقش های مدیران ۰/۷۰ بدست آمد. داده های بدست آمده با استفاده از شاخص های آماری نظیر میانگین، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج بدست آمده از پژوهش نشان داد که: بین هوش سازمانی و نقش های مدیران (اطلاعاتی، ارتباطی و تصمیم گیری) رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین در گام اول اتحاد و توافق و در گام دوم سرنوشت مشترک بیشترین پیش بینی را از نقش های مدیران داشته است، چشم انداز استراتژیک تنها متغیری است که وارد الگوی پیش بینی شده است و توانسته است نقش اطلاعاتی مدیران را پیش بینی کند، روحیه تنها متغیری است که وارد الگوی پیش بینی شده است و توانسته است نقش ارتباطی مدیران را بیشتر پیش بینی کند، اتحاد و توافق تنها متغیری است که وارد الگوی پیش بینی شده است و توانسته است به تنهایی بیشترین تغییرات نقش تصمیم گیری مدیران را پیش بینی کند.

واژه های کلیدی: هوش سازمانی، نقش مدیران، نقش تصمیم گیری، نقش اطلاعاتی و نقش ارتباطی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول کلیات پژوهش.....
۲.....	۱-۱- مقدمه.....
۵.....	۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق.....
۷.....	۴-۱- اهداف تحقیق:.....
۸.....	۵-۱- سوالات تحقیق:.....
۹.....	۶-۱- تعریف واژه های تحقیق.....
۱۳.....	فصل دوم ادبیات پژوهش.....
۱۴.....	۱-۲- مقدمه.....
۱۴.....	۲-۲- بخش اول: هوش سازمانی.....
۱۴.....	۱-۲-۲- هوش چیست؟.....
۱۵.....	۲-۲-۲- انواع هوش.....
۲۱.....	۳-۲-۲- سازمان هوشمند.....
۲۱.....	۴-۲-۲- تعاریف هوش سازمانی.....
۲۲.....	۵-۲-۲- مدل‌های هوش سازمانی :.....
۲۸.....	۶-۲-۲- عناصر هوش سازمانی.....
۳۳.....	۳-۲- بخش دوم : نقش های مدیران (ارتباطی ، تصمیم گیری ، اطلاعاتی).....
۳۳.....	۱-۳-۲- نقش :.....
۳۳.....	۱-۱-۳-۲- ویژگی های نقش.....
۳۴.....	۲-۳-۲- تاریخچه نظریات نقش های مدیران :.....
۳۵.....	۳-۳-۲- نقش های سه گانه مدیران.....
۳۶.....	۴-۳-۲- نظریه های نقش های مدیران.....
۴۷.....	۱-۵-۳-۲- اهمیت ارتباطات در سازمان :.....
۴۹.....	۲-۵-۳-۲- مهارت های ارتباطی مدیران.....
۵۲.....	۴-۲- پیشینه پژوهش.....
۶۴.....	فصل سوم روش تحقیق.....
۶۵.....	۱-۳- مقدمه.....

۶۵ روش تحقیق	۲-۳
۶۵ جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری	۳-۳
۶۵ ابزار اندازه گیری و روش اجرای آن	۴-۳
۶۷ روش های آماری تحلیل داده ها	۵-۳
۶۸ فصل چهارم تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش	
۶۹ مقدمه	۱-۴
۶۹ تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش	۲-۴
۶۹ تجزیه و تحلیل یافته های دموگرافیکی	۱-۲-۴
۷۰ بررسی سوالات پژوهش	۲-۲-۴
۷۹ فصل پنجم بحث و نتیجه گیری	
۸۰ مقدمه	۱-۵
۸۰ بحث: نتایج	۱-۵
۸۴ پیشنهادات	۴-۵
۸۴ پیشنهادات با توجه به نتایج پژوهش	۱-۴-۵
۸۸ پیشنهاداتی برای محققین آینده	۵-۵
۸۸ محدودیت های تحقیق	۶-۵
۸۹ مراجع	
۹۲ پیوست ها	

فهرست جدول ها

عنوان جدول	صفحه
جدول ۱-۳. مولفه ها و ضریب پایایی پرسشنامه هوش سازمانی	۶۶
جدول ۲-۳. نمره گذاری پرسشنامه هوش سازمانی	۶۶
جدول ۳-۳. مولفه ها و ضریب پایایی پرسشنامه نقش های مدیران	۶۷
جدول ۱-۴. توصیف توزیع جنسیت مدیران و معلمان	۶۹
جدول ۲-۴. توصیف توزیع میزان تحصیلات مدیران و معلمان	۶۹
جدول ۳-۴. توصیف توزیع سابقه کار مدیران و معلمان	۷۰
جدول ۴-۴. رابطه هوش سازمانی با نقش های مدیران	۷۱
جدول ۵-۴. خلاصه رگرسیون مقیاس های هوش سازمانی و نقش های مدیران	۷۲
جدول ۶-۴. رابطه هوش سازمانی با نقش اطلاعاتی مدیران	۷۳
جدول ۷-۴. خلاصه رگرسیون مقیاس های هوش سازمانی و نقش اطلاعاتی مدیران	۷۴
جدول ۸-۴. رابطه هوش سازمانی با نقش ارتباطی مدیران	۷۴
جدول ۹-۴. خلاصه رگرسیون مقیاس های هوش سازمانی و نقش ارتباطی مدیران	۷۵
جدول ۱۰-۴. رابطه هوش سازمانی با نقش تصمیم گیری مدیران	۷۶
جدول ۱۱-۴. خلاصه رگرسیون مقیاس های هوش سازمانی و نقش تصمیم گیری مدیران	۷۶
جدول ۱۲-۴. تفاوت در هوش سازمانی مدیران زن و مرد	۷۷
جدول ۱۳-۴. تفاوت در هوش سازمانی مدیران با توجه به سابقه خدمت آنها	۷۷
جدول ۱۴-۴. تفاوت در هوش سازمانی مدیران با توجه به سطح تحصیلات آنها	۷۸
جدول ۱-۵. خلاصه ای از یافته ها و پیشنهادات پژوهش	۸۷

فهرست شکل ها

عنوان شکل	صفحه
شکل ۱-۲. هوش سه بخشی استرنبرگ (صادقیان، ۱۳۸۷، ص ۲۶).....	۲۰
شکل ۲-۲، مدل هوش سازمانی بر اساس عوامل تواناساز و بازدارنده مشارکت کارکنان و خروجی های سازمان.....	۲۳
شکل ۳-۲ 3c-ok لیانگ.....	۲۶
شکل ۴-۲. ساختار شناختی هوش سازمانی هلال و همکاران (هلال، ۲۰۰۶، ص ۵۴).....	۲۷
شکل ۵-۲. عناصر هوش سازمانی.....	۲۸
شکل ۶-۲ مولفه های هوش سازمانی البرخت.....	۳۱
شکل ۸-۲ : مدل ساده ارتباطات.....	۴۶
شکل ۹-۲ مدل عمومی ارتباطات.....	۴۶
شکل ۱۱-۲. الگوی عمومی تصمیم گیری مدیران.....	۵۱
شکل ۱۲-۲. تصمیم گیری عقلایی منبع (راعی: ۱۳۸۴، ۵۲).....	۵۲
شکل ۱۳-۲ مدل ارائه شده در تحقیق.....	۶۳

فصل اول

کلیات پژوهش

امروزه صحبت از انواع مختلف هوش است در هر مورد، هوش به توانایی دریافت، درک و کاربرد نمادها و سمبل ها که نوعی توانایی انتزاعی است، اشاره دارد. امروزه هوش، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده است و این نشان دهنده ی نگاه سازمان ها و متفکران سازمانی به مقوله هوش و تاثیران بر عملکرد افراد سازمان است. یکی از انواع هوش، هوش سازمانی^۱ است. هوش سازمانی، ما را برای تصمیم گیری سازمانی توانمند می سازد هوش سازمانی یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر 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 می گذارد (ابزری، ۱۳۸۵، ص ۲۵). عملکرد هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مسئله خاص است که در مورد آن ارزیابی میگردد و با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد، نشانگر آگاهی و اطلاعات افراد در رابطه با عوامل مؤثر بر سازمان است بنابراین هوش سازمانی می تواند یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد فرد در داخل سازمان باشد از آنجایی که در هر سازمان، نقش مدیر آن سازمان به عنوان یکی از عوامل مهم رهبری و هدایت سازمان، غیرقابل اغماض است، لذا ارزیابی نقش های مدیریتی برای بهبود عملکرد مدیران بسیار ضروری است. همان گونه که در دنیایی انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان های موفق خواهند بود که دارای هوش سرشاری باشند تا بهره گیری از آن بتوانند بر مسائل و مشکلات زندگی فائق آیند. قطعا در دنیای سازمانی نیز وضعیت به همین گونه است به خصوص امروز با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش های جدید، سازمان ها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل ترمی شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری پیدا می کند که بپذیریم که استفاده از هوش سازمانی می تواند قدرت رقابت پذیری و موفقیت یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان متمایز کند. هوش سازمانی این امکان را به سازمان می دهد تا به کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره برداری کند و امکان درک تقاضای مشتریان و برقرار ارتباط با آنها را میسر می کند (سیادت و دیگران ۱۳۸۹، ص ۸۸). در سازمان های امروزی علاوه بر ماشین آلات هوشمند، منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، نیز در فرآیند عملکرد سازمانها نقش مؤثری ایفا می کنند. هوش سازمانی در سازمان یک

1- Organizational Intelligence

متغیر مهم است که در کارایی و اثربخشی و همچنین قدرت تفکر سازمان نقش مهمی ایفا می‌کند بطوری که پیتر سنچ در این مورد می‌گوید: "اگر می‌خواهید قایقتان در مسیر راست حرکت کند باید سازمانی باهوش داشته باشید" پس برای داشتن سازمانی باهوش، مؤلفه‌هایی لازم است، و آن به نظر مدیران امروزی چیزی بجز هوش سازمانی نیست (البرخت^۱، ۲۰۰۳، ص ۵۳). نقش‌های که مدیران در سازمان امروزی دارند و نحوی اجرای آنها نشانگر بینش و آگاهی آنها نسبت و به موقعیت و یا مسئله پیش روی آنها در سازمان است و با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد هم نشانگر آگاهی و اطلاعات افراد در رابطه با عوامل موثر بر سازمان است بنابراین نمی‌توان تاثیر هوش سازمانی را بر نحوه اجرای صحیح نقش مدیران در سازمان نادیده گرفت (پورمعصوم، ۱۳۸۸، ص ۳۶).

۱-۲- بیان مسئله

سازمان مجموعه‌ای از مرزهای نسبتاً شناخته شده، یک نظام مشخص، سلسله مراتب اختیاری، سیستم‌های ارتباطی و سیستم‌های هماهنگ‌کننده اعضاست. بسیاری از دانشمندان برای سازمان‌ها نوعی قابلیت و توانایی به نام هوش سازمانی قائل هستند که ترکیبی از هوش سازمانی و ماشینی است. امروزه با توجه به تغییرات سریع دنیای بشری و پیشرفت علم و تکنولوژی مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این جریان هوشمند ندارند (الهیان و زواری، ۱۳۸۸، ص ۴۹). هوش سازمانی را نخستین بار ماتسودا^۲ در سال ۱۹۹۲ به معنای تلفیقی از هوش ماشینی و انسانی که هوش انسانی از اهمیت بیش‌تری در آن برخوردار بود مطرح کرد. او در تعریف هوش سازمانی این‌گونه بیان می‌دارد "توانایی فکری یک سازمان برای حل مسائل سازمانی، تاکید هوش سازمانی بر یکپارچگی توانایی‌های فنی و انسانی برای حل مسائل است. به‌طور قیق تر هوش سازمانی شامل اطلاعات، تجربه و دانش و فهم از مسائل سازمانی است (ماتسودا، ۱۹۹۲، ص ۱۳). البرخت نیز در تعریف هوش سازمانی این‌گونه بیان می‌دارد به ظرفیت و قابلیت یک شرکت برای به حرکت درآوردن همه نیروهای ذهنی قابل دسترسی اش و تمرکز این نیروی ذهنی بر دستیابی به رسالت و ماموریت سازمان است. (البرخت، ۲۰۰۳، ص ۱۰). امروزه مدیران نقش مهمی در سازمان به عهده دارند در واقع اگر سازمان را به منزله یک کشتی در نظر بگیریم مدیر در این کشتی نقش سکان دار را بر عهده دارد. آنان به این دلیل که فعالیت و مشارکت‌شان در امور با تمام جنبه‌های سازمان ارتباط دارد و یک تاثیر تعیین‌کننده بر فرایندهای مختلف سازمانی

1 -Albrecht

2- Matsuda

دارند ذی نفوذ شناخته می شوند(کنث سی و جین پریس^۱، ۱۹۳۳، ص ۹۲). یکی از مهم ترین نقشهای که مدیر در سازمان ایفا می کند نقش تصمیم گیری است. تصمیماتی که مدیران در سازمان اتخاذ می کنند، مبنای اقدامات و عملیات اجرایی قرار می گیرد، در واقع هر کنشی، مبنی بر یک تصمیم است. از این رو کیفیت و اعتبار مدیریت یک سیستم به کیفیت تصمیماتی بستگی دارد که در آن مجموعه اتخاذ می شود. در یک سیستم کار آمد آنچه که در بادی امر مساله تلقی شود، عنصری برای جهش به سوی اهداف سازمانی تلقی می شود و از رهگذر مدیریت مناسب، چالش به فرصت تبدیل می شود. چنین وضعیتی زمانی حاصل می شود که تصمیم گیری در فرایندی بر اساس انسجام نخبگان و مبتنی بر داده های عینی باشد(پور معصوم، ۱۳۸۸، ص ۲۴۸). دومین نقشی که مدیر در سازمان ایفا می کند نقش اطلاعاتی است. انجام کار موثر و مفید در هر سازمان نیازمند درک و شناخت چگونگی فعالیت های سازمان است. یکی از مهم ترین راه های دست یافتن به این درک و شناخت، تحلیل جریان اطلاعات در سازمان است که به تبع آن بررسی ساختار و فعالیت های سازمان و سبک مدیران را ضروری می نماید. جریان اطلاعات از بالا به پایین در ساختار سازمان، به شکل فرمان ها، سیاستگذاری و دستورالعمل های راهبردی مدیریت است جریان انتقال اطلاعات به طبقات پایین از قسمت های مهمی از نظام های اطلاعاتی و سیستم از ارتباطی تشکیل شده است(مستاجران ۱۳۸۶، ص ۲۱). سومین نقشی که مدیران در سازمان ایفا می کند نقش ارتباطی است. سازمان هابه عنوان یک نهاد اجتماعی به دلیل اهداف بنیانی فراتر از ارتباطات روزمره، نوعی ارتباطات سازمانی بین افراد برقرار می کند. بدیهی است که در این زمینه ارتباطات و چگونگی جهت گیری آنها به سمت اهداف سازمانی از نکات ضروری مورد توجه مدیران است، مدیران سطوح مختلف، مسول ایجاد ارتباطات صحیح در سازمان هستند، بنابراین باید از کم و کیف فرایند ارتباطی آگاه باشند و نحوه ی برقراری ارتباطات موثر را بدانند (اسکندری، ۱۳۸۹، ص ۵۲). درک صحیح مدیران از نقش های شان و مسولیت های که بر عهده آن هاست یکی از راز های موفقیت مدیر در سازمان است به خصوص که موفقیت مدیر یعنی موفقیت سازمان و این مهم فقط در گرو داشتن هوش سازمانی توسط مدیران است، داشتن این توانایی از سوی مدیران ان ها را در پیشبرد اهداف غایی سازمان یاری می رساند، فناوری اطلاعات و ارتباطات یکی از زیر ساخت های مهم هوش سازمانی در سازمان است. بنابراین شیوه های صحیح

1 -Kounce se and Genprees

ذخیره سازی و بازیابی اطلاعات در مورد برنامه های درسی، آموزشی و غیره همه در گرو داشتن هوش سازمانی است (جعفری و فقیهی ۱۳۸۸، ص ۶۴).

کارل البرخت در جای دیگر در مورد هوش سازمانی چنین بیان می دارد هوش سازمانی توانایی است که تمام توان فکری سازمان را به حرکت وا می دارد و این توان فکری را بردستیابی به رسالت و ماموریت خود متمرکز می کند. هوش سازمانی داری ابعاد است که به اعتقاد البرخت به عنوان واضح مفهوم هوش سازمانی شامل هفت بعد است. هر یک از این ابعاد هفت گانه دارای مجموعه ای از رفتارها، مشخصه های ساختاری یاراهی خاص برای عملکرد مدیران هستند. که عبارتند از ۱- سرنوشت مشترک^۱ - ۲- روحیه^۲ - ۳- اتحاد و توافق^۳ - ۴- کاربرد دانش^۴ - ۵ فشار عملکرد^۵ - ۶ میل به تغییر^۶ - ۷- دیدگاه استراتژیک^۷. هریک از این ویژگی ها نیز دارای سابقه یا علت خاص خود هستند، سوابق می تواند شامل ساختارهای محسوس سازمانی، رهبری رقابتی، محصولات و فرایندهای متناسب با نیازهای محیط کسب و کار، رسالت های مرتبط با هم، اهداف روشن، ارزش های محوری و سیاست هایی باشد که حقوق و کار کردهای کارکنان را تعریف و مشخص می کنند. در هر یک از این ابعاد می توانیم سوابق متعددی را شناسایی کنیم که عناصر هوش سازمانی را حداکثر می کنند (البرخت، ۲۰۰۳، ص ۲۴). تشخیص موضوع جدید "هوش سازمانی" و اهمیت آن در سازمان (همچنین تحقیقات کم انجام شده روی رابطه بین هوش سازمانی و نقش های مدیران) لزوم بررسی، اندازه گیری و تلاش برای بهبود و توسعه سازمان را نشان می دهد. تشخیص اهمیت توسعه هوش سازمانی و درک رابطه بین آن با نقش های مدیران در سازمان آموزش و پرورش، یک مرحله مهم در پیش روی توسعه سازمان هاست. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی این سوال است که آیا بین هوش سازمانی با نقش های مدیران (ارتباطی، تصمیم گیری، اطلاعاتی) مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت رابطه وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

در عصر اطلاعات و اتباطات انسانها بزرگترین سرمایه هر سازمانی می باشند. بسیاری از دانشمندان دانش مدیریت سرمایه های انسانی را یگانه منبع پایدار مزیت رقابتی سازمان ها می دانند. با در نظر گرفتن پیچیدگی که در همه

1 -Shared Fate

2 -Heart

3 -Alignment and Congruence

4- Knowledge Deployment

5 -Performance Pressure

6- Appetite for Change

7 -Strategic Vision

جا موجود است، سرعت تغییرات و عدم اطمینان عصر ما "متلاطم" و "عصراشوب" عنوان گرفته که در آن عدم اطمینان و پیش بینی پذیری تسلط یافته است. در این زمینه سازمان‌ها از هر نوعی-خصوصی، دولتی و غیر انتفاعی- باچالش‌های متعددی روبرو هستند، ما در دنیایی از سازمان‌ها زندگی می‌کنیم و همه ما با کار کردن روان آن‌ها وابسته هستیم. بنابراین مسائل سازمانی اولویت بالایی دارند، در نتیجه باید مورد توجه عموم باشند. مسئله آگاهی و توجه عموم بسیار مهم است زیرا خود ما سازمان‌ها را شکل می‌دهیم و توسط آن‌ها شکل می‌پذیریم (بهتری نژاد، ۱۳۹۰، ص ۴).

مسئله رابطه بین هوش سازمانی و نقش‌های مدیران یک فرایند مهم راهبردی تلقی می‌شود. کیفیت واثربخشی مدیریت و عملکرد آن عامل تعیین کننده و حیاتی تحقق برنامه‌های توسعه و جامعه است و با توجه به این که هم اکنون موضوع هوش سازمانی و نقش‌های مدیران به عنوان یک نیاز شناخته می‌شود و موضوع جدیدی است و همچنین به دلیل کمبود پژوهش‌های صورت گرفته در این رابطه در ایران این موضوع نیازمند بحث بیشتری می‌باشد تا از یک طرف مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها با مقوله‌های هوش سازمانی و ابعاد آن آشنا باشند و هم بتوانند نقش‌های مدیریتی خویش را با توجه به ابعاد هوش سازمانی بهتر ایفا کنند (بیگ زاده و علائی و اسکندری، ۱۳۸۹، ص ۴۷). نظریه هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش و وضعیت هوشمندی سازمان‌ها توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی براساس نتایج بدست آمده راه کارهای لازم برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان‌ها ارائه دهند. بنابراین با انجام مطالعاتی از این قبیل می‌توان وضعیت سازمان خود را از لحاظ میزان هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، چشم‌اندازها، یادگیری و به کارگیری دانش، ساختار و عملکرد سازمانی، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات و حافظه سازمانی شناسایی و با تمرکز بر تواناییها و برنامه ریزی برای برطرف نمودن ضعف‌ها، کارایی و اثر بخشی سازمان را ارتقا بخشید (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸، ص ۸۸). در واقع رسالت هوش سازمانی افزایش قدرت رقابتی سازمان است، وقتی سازمانی هوشمند باشد به معنی این است مدیران و کارکنان آن هوشمند هستند و تلاش می‌کند بامشتری ارتباط برقرار کند و نیازها و رضایت آنها را تامین کند و در نتیجه مشتریان به سازمان وفادار خواهند بود در حل مسائل آنها از خود تلاش و کوشش نشان می‌دهند (غفاری آشتیانی و چوبندیان، ۱۳۸۷، ص ۱۲). امروز با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و آن را دیگر سازمان‌ها متمایز کند هوش سازمانی این

امکان را به سازمان می‌دهد تا با به کار گیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره برداری کند و امکان تقاضای مشتریان و چگونگی برقرار ارتباط با آن میسر می‌سازد همچنین این امکان را به سازمان می‌دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را نظارت کند و رواقع هوش سازمانی به مدیران برای ارزشیابی قابلیت‌ها کل سیستم سازمانی کمک میکند و آنها را در درک الگوها وابستگی به سازمان و محیط بیرونی یاری می‌رساند همچنین به تشخیص نقاط قوت و ضعف سازمانی و فضای برای بهبود ارتباطات بین زیرسیستمها کمک می‌کند و زیرسیستم را برای تغییر و نوآوری آماده می‌کند و باعث رهبری قویتر و سودآوری بیشتر در سازمان منجر می‌شود. (سیادت و دیگران ۱۳۸۹، ص ۸۸).

اهمیت و نقش مدیران در سازمان های عصر حاضر بر هیچ کس پوشیده نیست استفاده بهینه از این منبع موجبات موفقیت سازمان هارافراهم میکند شناخت و تحلیل نقش‌ها و فعالیت های که مدیران سازمان ها انجام می‌دهند برای سازماندهی الگوهای رفتاری آنها از اهمیت بالای برخوردار است. بنابراین شناخت نقش های مدیریتی یک نیاز و یک ضرورت حتمی است، امروز با گسترش اهمیت رکن سازمان یعنی مدیران و در راستای سطح عملکرد سازمانی بیش از هر زمان دیگری نیاز به شناخت نقش ها و فعالیت های مدیران احساس می‌شود و از آن جای که عنصر مدیریت بیشترین تاثیر را در روند جاری سازمان برعهده دارد باید تجزیه و تحلیل نقشهای آنها دقت بیشتری به عمل آورد تا مدیران با آگاهی از چنین مولفه ای بتواند گام های موثرتری در راه موفقیت سازمان بردارند. بنابراین با این اوصاف توسعه مدیریت ضروری است. یک راه کار برای تهیه برنامه های توسعه مدیریت، شناخت کارها، نقش ها و شایستگی ها لازم برای مدیران است. از جمله راه کارهای توسعه نظام مدیریت سازمان ها توجه به بعد نقش ها و فعالیت های که مدیران ایفا می‌کنند در واقع با داشتن درک روشنی از آنچه مدیران در مقام سازمانی تحت عنوان نقش ها انجام می‌دهند، تحلیل گر این امکان را میابند تا به سازماندهی فعالیتها و وظایف مدیران بپردازد. در این راه به راحتی می‌توان الگوهای رفتاری مدیران، توانایی های لازم، ارزش های حاکم و امثال آن را شناسایی کرد و در صدد غنی سازی آنها برآمد(تسلیمی و بوزنجانی، ۱۳۷۵، ص ۱۴). نتایج این تحقیق در نهاد های آموزش و پرورش و به ویژه مدارس می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد و به ویژه راهبرد هایی در راستای ارتقای اثر بخشی عملکرد مدیران و به دنبال آن سازمان آموزش و پرورش ارائه می‌دهد، و کمک شایانی به مدیران مدارس می‌نماید تا با بصیرت و آگاهی بیشتری که نسبت به نقش های‌شان پیدا می‌کنند و همچنین با توجه کردن به توانایی های هوشی که دارا هستند، در اجرای مسؤلیت های که سازمان بردوش آن ها گذاشته است موفق تر باشند. در بسیاری از مواقع می

تواند جلوی بسیاری جنگ های اداری و یا مشکلاتی که بر اثر تعارض در نقش های مدیران و یا عدم درک مناسب نقش های مدیریتی که از سوی مدیران اتفاق می افتد را بگیرد.

۴-۱- اهداف تحقیق:

هدف کلی:

تعیین رابطه بین هوش سازمانی مولفه های آن و نقش های مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت

اهداف جزئی:

- ۱- برآورد میزان پیش بینی نقش های مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت توسط مولفه های هوش سازمانی
- ۲- تعیین رابطه بین هوش سازمانی و مولفه های آن بانقش ارتباطی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت
- ۳- برآورد میزان پیش بینی نقش ارتباطی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت توسط مولفه های هوش سازمانی
- ۴- تشخیص رابطه بین هوش سازمانی و مولفه های آن بانقش تصمیم گیری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت
- ۵- برآورد میزان پیش بینی نقش تصمیم گیری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت توسط مولفه های هوش سازمانی
- ۶- تشخیص رابطه بین هوش سازمانی و مولفه های آن بانقش اطلاعاتی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت.
- ۷- برآورد میزان پیش بینی نقش اطلاعاتی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت توسط مولفه های هوش سازمانی.
- ۸- مقایسه هوش سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت با توجه به جنسیت، سابقه خدمت و سطح تحصیلات آنها.

۱-۵- سوالات تحقیق:

سوال کلی

آیا بین هوش سازمانی و مولفه های آن بانقش های مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت رابطه معنی داری وجود دارد؟

سوالات جزئی:

- ۱- کدام یک از مولفه های هوش سازمانی بیشتر نقش های مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت را پیش بینی می کند؟
- ۲- آیا بین هوش سازمانی و مولفه های آن بانقش ارتباطی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۳- کدام یک از مولفه های هوش سازمانی بیشتر نقش ارتباطی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان را پیش بینی می کند؟
- ۴- آیا بین هوش سازمانی و مولفه های آن بانقش تصمیم گیری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۵- کدام یک از مولفه های هوش سازمانی بیشتر نقش تصمیم گیری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت را پیش بینی می کند؟
- ۶- آیا بین هوش سازمانی و مولفه های آن بانقش اطلاعاتی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۷- کدام یک از مولفه های هوش سازمانی بیشتر نقش اطلاعاتی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت را پیش بینی می کند؟
- ۸- آیا در هوش سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جیرفت با توجه به جنسیت، سابقه خدمت و سطح تحصیلات آنها تفاوت معنی داری وجود دارد؟

۱-۶- تعریف واژه های تحقیق

تعریف مفهومی واژه ها

هوش سازمانی

هوش سازمانی توانایی بسیج سازمان برای افزایش قدرت و تمرکز فکری برای دسترسی به اهداف و مأموریت ها میباشد. (البرخت، ۲۰۰۳، ص ۵۳). هوش سازمانی فرایندی اجتماعی است که تئوری های آن بر اساس تئوری های هوش انسانی طرح ریزی شده است، مک مسترد در سال ۱۹۹۶ هوش سازمانی را این گونه تعریف می کند: هوش سازمانی توانایی یک سازمان در جمع آوری اطلاعات، داشتن نوآوری، تولید دانش و فعالیت بر اساس داشتن سبک شده است. هوش سازمانی باعث می شود داده ها و اطلاعات سازمان منسجم و یکپارچه شده و به آگاهی تبدیل شوند (ماتسودا، ۱۹۹۲، ص ۱۱). هوش سازمانی دارای مولفه های چشم انداز ستراتیژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، به کارگیری دانش و فشار عملکرد می باشد که در ادامه به تعریف هر یک از آنها می پردازیم

چشم انداز ستراتیژیک

هر سازمانی نیاز به یک تئوری، یک مفهوم، یک اصل سازماندهی به عبارت دیگر به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اشاره می کند. چشم انداز آینده ای است که سازمان در پی آن است را تشریح می کند (البرخت، ۲۰۰۳).

سرنوشت مشترک

زمانی که تک تک افراد یک سازمان درگیر کار شدند می دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست؟ احساس داشتن هدفی مشترک می نمایند و همه افراد به صورت جبری موفقیت سازمان را درک می کنند (البرخت، ۲۰۰۲).

میل به تغییر

در برخی از سازمان ها هر نوع تغییر و تحول نشان دهنده ی نوعی بیماری و حتی آشوب محسوب می شود و در جای دیگر نشان دهنده ی چالش، کسب تجارب جدید و صحیح است (البرخت، ۲۰۰۲).

اتحاد و توافق

در یک سازمان هوشمند، واحدها دست به دست هم می دهند تا افراد را به انجام مأموریت قادر سازند. کار تیمی از الزامات موفقیت سازمان ها در محیط های پویا و پیچیده کنونی است (البرخت، ۲۰۰۲).