



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد (روانشناسی صنعتی و سازمانی)

عنوان:

بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی با نوآوری و عملکرد
شغلی با میانجی گری هوش سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ذوب آهن اصفهان

پژوهشگر:

آسیه شاهرودی شهرکی

استادان راهنما:

دکتر عبدالکاسم نیسی و دکتر سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی

استاد مشاور:

دکتر نسرین ارشدی

تقدیم به

پدر و مادر عزیزمان...

خدای را بسی شاکریم که از روی کرم، پدر و مادری فداکار نصیبمان ساخته، تا در سایه ی درخت پربار وجودشان بیاساییم و از ریشه ی آنها شاخ و برگ گیریم و در سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش تلاش نماییم...

والدینی که بودنشان تاج افتخاری است بر سرمان و نامشان دلیلی است بر بودنمان، چرا که این دو وجود، پس از پروردگار، مایه هستی مان بوده اند دستمان را گرفتند و راه رفتن را در این وادی پر فراز و نشیب به ما آموختند.

عشقمان که تمام دارایی ما در امروز و سازنده فردایمان است.

آموزگارانی که برایمان زندگی کردن و انسان بودن را معنا کردند.

حال این برگ سبزی است تحفه درویش تقدیم به آنان که می آموزند.

تشکر و قدردانی

با سپاس از سه وجود مقدس:

آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم...

موهایشان سپید شد، تا ما، رو سفید شویم ...

و عاشقانه سوختند تا گرما بخش و جود ما و روشنگرایمان باشند...

پدرانمان

مادرانمان

استادانمان

صفحه	عنوان
i	فهرست مطالب
v	فهرست جدول ها
vi	فهرست نمودارها
vii	فهرست شکل ها
viii	چکیده فارسی

فصل اول: موضوع پژوهش

۲	مقدمه
۴	بیان مسأله
۸	اهمیت و ضرورت پژوهش
۹	اهداف پژوهش
۱۰	فرضیه های پژوهش
۱۰	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش
۱۰	ساختار سازمانی
۱۱	فرهنگ سازمانی
۱۱	عملکرد شغلی
۱۲	نوآوری
۱۲	هوش سازمانی

فصل دوم: بازنگری مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۵	فرهنگ سازمانی: مبانی نظری
۱۶	تعاریف
۱۷	الگوی اوچی
۱۸	الگوی لیت وین و استرینگر
۱۸	الگوی ادگار شاین
۱۸	الگوی کرت لوین
۱۸	الگوی پیترز و واترمن
۱۹	الگوی رابینز
۲۱	ساختار سازمانی: مبانی نظری
۲۱	تعریف سازمان
۲۱	تعریف ساختار
۲۱	تعریف ساختار سازمانی
۲۲	ابعاد ساختاری و محتوایی یک سازمان
۲۵	الگوی استیفن، پی رابینز
۲۶	الگوی ویلیام هیت
۲۸	هوش سازمانی: مبانی نظری
۲۸	تعاریف
۳۲	الگوی ماتسودا
۳۶	الگوی آلبرشت

۴۰	الگوی هلال
۴۲	الگوی فالتا
۴۳	الگوی ماتسون و ماتسون
۴۶	نوآوری سازمانی: مبانی نظری
۴۶	تعاریف
۴۸	فرآیند نوآوری سازمانی
۴۸	عوامل مؤثر بر شکل گیری فرآیند نوآوری در سازمان
۴۹	فرآیند و مراحل نوآوری
۵۰	ویژگی های فرآیند نوآوری
۵۰	انواع نوآوری
۵۲	عملکرد شغلی: مبانی نظری
۵۲	تعاریف
۵۳	الگوی شیوه های اقتضایی
۵۴	الگوی ماهواره های عملکرد سازمانی
۵۵	الگوی عملکرد سازمانی جزئی
۵۶	الگوی پورتر و لاولر
۵۸	پیشینه پژوهشی

فصل سوم: طرح پژوهش

۶۶	طرح پژوهش
۶۷	جامعه آماری، گروه نمونه و روش نمونه گیری
۶۸	یافته های توصیفی مربوط به برخی ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه
۷۱	ابزارهای پژوهش
۷۱	پرسشنامه ساختار سازمانی
۷۲	روایی و پایایی پرسشنامه ساختار سازمانی در پژوهش حاضر
۷۳	پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۷۳	روایی و پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی در پژوهش حاضر
۷۶	پرسشنامه هوش سازمانی
۷۷	روایی و پایایی پرسشنامه هوش سازمانی در پژوهش حاضر
۷۹	پرسشنامه عملکرد شغلی
۸۰	روایی و پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی در پژوهش حاضر
۸۰	پرسشنامه نوآوری و ابتکارشغلی
۸۰	روش های جمع آوری داده
۸۱	روش تحلیل داده ها
۸۱	الگویابی معادلات ساختاری
۸۲	شاخص های برازندگی الگوهای معادلات ساختاری
۸۴	برآورد اثرات غیرمستقیم در الگوهای چند متغیری

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۸۷	فرضیه های پژوهش
۸۷	یافته های توصیفی

۹۰	یافته های اصلی
۹۰	الگویابی معادلات ساختاری
۹۴	یافته های مربوط به فرضیه های الگوی پیشنهادی
۹۵	یافته های مربوط به فرضیه های مسستقیم الگوی پیشنهادی
۹۷	یافته های مربوط به روابط واسطه ای متغیرهای الگوی پیشنهادی
	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۹۹	تبیین یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش
۱۱۴	محدودیت های پژوهش
۱۱۵	پیشنهادهای نظری
۱۱۶	پیشنهادهای کاربردی
۱۱۸	منابع فارسی
۱۲۴	منابع انگلیسی
	چکیده انگلیسی

عنوان

صفحه

جدول ۳-۱: فراوانی و درصد افراد شرکت کننده بر حسب جنسیت	۶۸
جدول ۳-۲: فراوانی و درصد افراد شرکت کنند بر حسب تحصیلات	۶۹
جدول ۳-۳: فراوانی و درصد افراد شرکت کننده بر حسب سابقه خدمت	۷۰
جدول ۳-۴: میانگین و انحراف معیار آزمودنی ها بر اساس سابقه خدمت	۷۱
جدول ۳-۵: شاخص های برازش پرسشنامه فرهنگ سازمانی در پژوهش حاضر	۷۴
جدول ۳-۶: ضرایب پایایی ده بعد پرسشنامه فرهنگ سازمانی در پژوهش حاضر	۷۶
جدول ۳-۷: شاخص های برازش پرسشنامه هوش سازمانی در پرسشنامه حاضر	۷۷
جدول ۳-۸: ضرایب پایایی ده بعد پرسشنامه هوش سازمانی در پژوهش حاضر	۷۹
جدول ۴-۱: یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل شرکت کنندگان	۸۸
جدول ۴-۲: ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش	۸۹
جدول ۴-۳: شاخص های برازش الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر	۹۱
جدول ۴-۴: ضرایب استاندارد مسیرها در الگوی پیشنهادی	۹۴
جدول ۴-۵: نتایج بوت استراپ برای مسیرهای غیرمستقیم با توجه به میانجی گری هوش سازمانی	۹۸

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۷	نمودار ۱-۲: ارزش های فرهنگی در مؤسسات ژاپنی و آمریکایی نوع Z و آمریکایی غیر نوع
۲۶	نمودار ۲-۲: مدیریت رفتار سازمانی
۲۶	نمودار ۲-۳: سازمان و مدیریت
۴۰	نمودار ۲-۴: هوش سازمانی و مدیریت دانش
۴۲	نمودار ۲-۵: هوش سازمانی چیست و چگونه مدیران می توانند از آن برای بهبود عملکرد استفاده کنند
۴۳	نمودار ۲-۶: پیمایش هوش سازمانی
۵۳	نمودار ۲-۷: الگوی شیوه های اقتضایی عملکرد شغلی
۵۵	نمودار ۲-۸: مدل ماهواره ای عملکرد شغلی
۵۶	نمودار ۲-۹: الگوی عملکرد شغلی جزئی
۵۷	نمودار ۲-۱۰: رابطه عملکرد شغلی و خوشنودی شغلی
۶۸	نمودار ۳-۱: درصد افراد شرکت کننده بر حسب جنسیت
۷۰	نمودار ۳-۲: درصد افراد شرکت کننده بر حسب سطح تحصیلات

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۷	نمودار ۱-۱: مدل پیشنهادی اثر فرهنگ سازمانی، رسمیت، پیچیدگی و متمرکزسازی بر عملکرد شغلی و نوآوری با میانجی گری هوش سازمانی
۷۵	شکل ۱-۳: ساختار عاملی مقیاس فرهنگ سازمانی در پژوهش حاضر
۸۷	شکل ۲-۳: ساختار عاملی مقیاس هوش سازمانی در پژوهش حاضر
۹۳	شکل ۱-۴: الگوی پیشنهادی و ضرایب مسیر متغیرها در پژوهش حاضر

نام خانوادگی دانشجو: شاهرودی شهرکی	نام: آسیه
عنوان پایان نامه: بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی با عملکرد شغلی و نوآوری با توجه به میانجی گری هوش سازمانی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان	
استادان راهنما: دکتر عبدالکاظم نیسی و دکتر سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی	
استاد مشاور: دکتر نسرين ارشدی	
درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: روانشناسی
گرایش: صنعتی و سازمانی	
محل تحصیل (دانشگاه): شهید چمران اهواز	
دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی	
تاریخ فارغ التحصیلی: شهریور ماه ۱۳۹۱	
کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، هوش سازمانی، عملکرد شغلی، نوآوری	
چکیده:	
<p>هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و متمرکز سازی) بر عملکرد شغلی و نوآوری با توجه به میانجی گری هوش سازمانی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان بود. نمونه این پژوهش شامل ۴۳۰ نفر از کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان بود که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، هوش سازمانی، نوآوری و عملکرد شغلی استفاده گردید. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم افزار AMOS ویراست ۱۶ انجام گرفت. جهت آزمودن اثرهای واسطه ای از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده شد. الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده ها برخوردار بود. یافته ها نشان دادند که فرهنگ سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم از طریق هوش سازمانی باعث افزایش نوآوری و عملکرد شغلی می شود. همچنین متمرکز سازی فقط به طور غیرمستقیم از طریق هوش سازمانی باعث کاهش نوآوری و عملکرد شغلی می شود. از سوی دیگر رسمیت و پیچیدگی نه به طور مستقیم و نه به طور غیرمستقیم بر نوآوری و عملکرد شغلی اثر ندارند. نتایج به دست آمده از پژوهش نقش میانجی گرانه هوش سازمانی را در رابطه فرهنگ سازمانی با نوآوری و عملکرد شغلی و رابطه متمرکزسازی با نوآوری و عملکرد شغلی تأیید می کند.</p>	

فصل اول

موضوع پژوهش

مقدمه

فناوری های نوین با سرعتی شتابان در حال پیشرفت هستند، جوامع به صورت عام و بازار عرضه ی کالاها و خدمات به صورت خاص، با شتابی وصف ناپذیر به دنبال فناوری هایی هستند که بقای آنها را در دنیایی در حال تحول تضمین کنند؛ پیش بینی آینده ی این رقابت ها برای کسی معلوم نیست. سازمان ها ظاهراً فقط برای رقابت ایجاد می شوند و دیگر زنده بودن به معنای دست یابی به وضعیت سودآور مداوم نمی باشد. یکی از عواملی که می تواند به این امر کمک کند، یعنی قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان ها متمایز کند هوش سازمانی است (کورتی کا^۱، ۲۰۰۳؛ به نقل از مختاری، ۱۳۸۶).

واژه ی هوش سازمانی^۲ برای اولین بار در کنفرانسی در پاریس در سال ۱۹۹۰ به وسیله ی تاکهیکو ماتسودا^۳ ارائه شد. ولی پیش از آن مفهوم هوش سازمانی در سال ۱۹۶۷ توسط هارولد ویلنسکی^۴ جامعه شناس استرالیایی در کتابی با عنوان هوش سازمانی: دانش و سیاست در دولت و صنعت، مطرح شده بود (وریارد^۵، ۲۰۱۰).

ویلنسکی (۱۹۶۷) این مفهوم را بر اساس علاقه اش به رابطه بین متخصصان، سیاست گذاران و دانشمندان مطرح کرد، وی در کتاب خود به عوامل تأثیرگذار بر استفاده از هوش و شرایطی که باعث عدم موفقیت در به کارگیری هوش با کیفیت بالا می شود توجه ویژه دارد (گری و روسل^۶، ۱۹۷۳). ویلنسکی بیان می دارد: مشکل جمع آوری، پردازش، استنباط و مرتبط سازی اطلاعات سیاسی و فنی نیازمند یک فرآیند تصمیم گیری است که این فرآیند هوش سازمانی نام دارد (لفت^۷، پرجمرین^۸، سیمن^۹، ۲۰۰۷).

گلین^{۱۰} (۱۹۹۶) هوش سازمانی را به عنوان کارکرد های فرآیند اطلاعاتی که امکان انطباق سازمان با خواسته های محیط را فراهم می کند تعریف می کند. گلین سه مدل از هوش سازمانی ارائه کرده است: مدل تجمعی یا انباشتگی، مدل سطح تلاقی و مدل توزیع یا پراکنشی. وی هوش سازمانی را به سه رده طبقه بندی کرد که عبارتند از: ۱. تجمع هوش فردی ۲. رابطه متقابل و درهم تنیدگی هوش فردی ۳. هوش سازمانی به عنوان یک سیستم بزرگتر (لفت^۷، پرجمرین، سیمن، ۲۰۰۷).

-
- 1.Kurty Ka
 - 2.organizational intelligence
 - 3.Takhiko Matsuda
 - 4.Harold Wilensky
 - 5.Veryard
 - 6.Gary&Russell
 - 7.Lefter
 - 8.Prejmerean
 - 9.Simona
 - 10.Glynn

هلال^۱ (۱۹۹۸) هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن برای اینکه سازمان با محیطش سازگار شود می داند، و تأکید می کند هوش سازمانی شبیه به بهره ی هوش فردی اما شکل گرفته در سطح سازمانی است. وی در زمینه ی هوش سازمانی چارچوبی ارائه کرده است که در آن به طور منسجم زیر ساخت ها و سیستم های شناختی هوش سازمانی را نشان داده است. همچنین در این چارچوب یکی دیگر از مؤلفه های آن یادگیری تک حلقه ای و دو حلقه ای است که به معنی کسب دانش و بهبود و اصلاح سیستم است. همچنین متذکر می شود که امروزه، سازمان ها سیستم های یادگیری هوشمندی هستند که از افرادی آموزش دیده تشکیل شده اند که این افراد از شبکه های اطلاعاتی پیچیده برای سازگاری با دنیای پیچیده استفاده می کنند (لفتر، پرجمین، سیمن، ۲۰۰۷).

لیبویوتس^۲ (۱۹۹۹) با انتشار کتابی با عنوان "ایجاد هوش سازمانی، مدیریت دانش" به تشریح تشریح هوش سازمانی پرداخته است. وی هوش سازمانی را مستلزم کارکردهای مدیریت دانش می داند و هوش سازمانی را این گونه تعریف می کند: مجموعه ی تمام هوشمندی ها که به منظور ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرآیند نوسازی و هدایت کل سیستم را مورد استفاده قرار می دهد. شوانینگر^۳ (۲۰۰۱) کتابی با عنوان "نظام های پژوهش و علوم رفتاری، چارچوبی در هم تنیده" منتشر کرده و با ارائه مدل های گوناگون در قالب چارچوبی منسجم به تبیین هوش سازمانی پرداخته است. در چارچوب پیشنهادی وی، فعالیت ها، ساختار و رفتار سه رکن اساسی هوش سازمانی قلمداد شده و رکن چهارم هویت و بینش در نظر گرفته شده است. شوانینگر مطرح می کند که ناب بودن، سریع بودن و قوی بودن برای سازمان ها کافی نیست، مسئله مهم هوشمندتر شدن است. به نظر وی قابلیت ها و توانایی های لازم برای هوشمندتر شدن عبارتند از: سازگاری، یادگیری و خود تحولی.

شرکت هایی با بهره ی هوشی بالا از طریق استفاده ی کارآمد از اهرم هایی چون فرهنگ، ساختار و سیستم تکنولوژی اطلاعات، شناسایی می شوند. و این سه اهرم در جهت حمایت از پنج رویکرد مهم دیگر شامل: آگاهی از اطلاعات بیرونی، پخش و انتشار دانش درونی، معماری تصمیم اثربخش، تمرکز سازمانی و نوآوری مداوم عمل می کنند (هنسن^۴، ۲۰۰۳).

هوش سازمانی به عنوان یک رویکرد جدید توان بالا برای بهبود عملکرد به واسطه ی تصمیم گیری اثربخش را نشان می دهد (جانگ^۵، ۲۰۰۹).

-
- 1.Halal
 - 2.Liebowitz
 - 3.Schwaninger
 - 4.Hansen
 - 5.Jung

توجه به هوش سازمانی در سازمانها از اهمیت بالایی برخوردار است و یکی از تعیین کننده ترین جنبه های ساختار سازمانی است، ولی به دلیل انتزاعی بودن این مفهوم خیلی مورد توجه قرار نگرفته است و تعداد پژوهش های انجام شده در این مورد اندک می باشد (مختاری، ۱۳۸۶).

بیان مسأله

عمدتاً سازمان ها پیش از آنکه توسط رقبایشان مورد آسیب قرارگیرند، خودشان به خود آسیب میزنند. عدم تبحر اجرایی و اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، اختلال سازماندهی، قوانین و رویه های بی معنی؛ همه توطئه هایی برای جلوگیری از بکارگیری همه نیروی مغزی است که برای آن پول میپردازیم (کارل آلبرشت^۱، ۲۰۰۳).

یکی از مهمترین مواردی که در مسیر سازمان های امروزی قرار گرفته است و مطمئناً در آینده مهم تر از همیشه نیز خواهد بود نیاز به جذب و حفظ افراد هوشمند در سازمان است. حقیقت ساده این است که موفقیت کسب و کار بستگی به قدرت فکری تعداد نسبتاً معدودی از کارکنان دارای سطح دانش بالا دارد. این گروه افرادی هستند که می توانند، طرح ریزی، سازمان دهی، رهبری، مدیریت، تحلیل، مفهوم سازی، راهبردی کردن، تصمیم گیری، نوآوری، آموزش، توصیه و توضیح ایده ها انجام دهند (کارل آلبرشت، ۲۰۰۳).

برای دهه های متمادی مدل ها و پژوهش ها، حول محور خشنودی شغلی و خشنودی کلی کارکنان بود. اما در اوایل دهه ی ۱۹۹۰ این پژوهش ها تغییر شکل دادند و بیشتر خود کارمند هدف مطالعه قرار گرفت؛ و پژوهش ها عمدتاً، ادراک ها و واکنش های کارمندان نسبت به پدیده های مختلف سازمانی را بررسی کردند. در فواصل سالهای ۲۰۰۰-۱۹۹۵ توجه به مفهوم تعهد کارمندی منجر به بهبود مطالعات بر اساس الگوی هوش سازمانی شد (فلتا^۲، ۲۰۰۹).

بر اساس تحقیق شرکت مشاوره - مدیریتی سینسیس^۳ که با مشارکت دانشگاه استنفورد^۴، دانشگاه مک کنزی^۵ و اگسبرگ^۶ (۲۰۰۳) انجام شد، پنج رویکرد مهم سازمانی که تحت تأثیر هوش تأثیر هوش سازمانی می باشند را یافتند، علاوه بر این سه عامل اصلی که بر هوش سازمانی اثر میگذارند را شناسایی کردند، که این سه عامل شامل فرهنگ سازمانی^۷، ساختار سازمانی^۸ و تکنولوژی اطلاعات^۹ می باشد. فناوری اطلاعات فرآیندهای درون ساختار سازمانی را که باعث رشد رشد فرهنگ سازمانی می شود، حمایت می کند، و این سه عنصر همگی در جهت به دست آمدن

1.Karl.Albrecht

2.Falta

3Synesis

4.Stanford

5.mc Kinsey

6.Augsburg

7.organizational culture

8.organizational structure

9.informational thecnology

نتایج مطلوب در پنج بعد آگاهی از اطلاعات بیرونی^۱، انتشار دانش درونی^۲، معماری تصمیم اثربخش^۳، تمرکز سازمانی^۴ و نوآوری مداوم^۵ عمل می کنند، و همه ی این عناصر با هوش سازمانی سازمانی در ارتباط اند (هنسن، ۲۰۰۳، به نقل از مارک^۶، ۲۰۰۷).

مرکز مطالعات سلامت روحی و مشکلات اجتماعی^۷، شاخه تحقیق کاربردی (۱۹۶۹) رابطه هوش سازمانی را با متغیرهای سازمانی از قبیل: اندازه سازمان، سرمایه سازمان، پیچیدگی^۸، متمرکز سازی^۹ و حرفه ای بودن از طریق رگرسیون چندگانه به دست آورد. نتیجه این بررسی نشان داد که بتای اثر پیچیدگی بر هوش سازمانی معنادار و در حد متوسط و ضریب همبستگی آن منفی بود، در نتیجه هوش سازمانی با پیچیدگی رابطه منفی دارد، همچنین بتای اثر متمرکز سازی بر هوش سازمانی معنادار و ضریب همبستگی آن منفی بود در نتیجه هوش سازمانی با متمرکز سازی رابطه منفی دارد و با پیچیدگی نیز رابطه منفی دارد (گری، روسل، ۱۹۷۳).

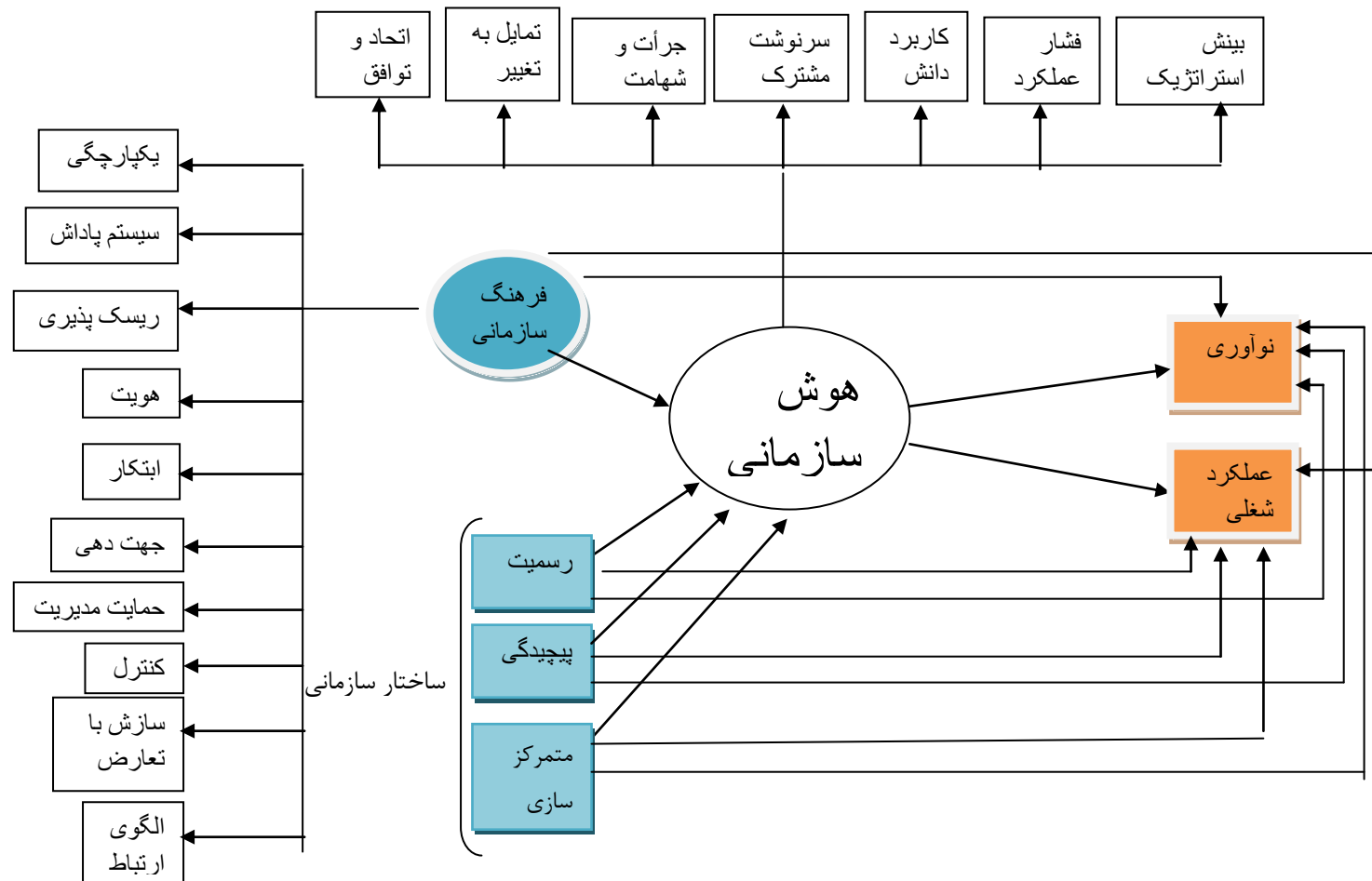
ارستین^{۱۰} (۲۰۰۷) برای تعیین یک مقیاس برای اندازه گیری هوش سازمانی، تحقیقی در آنکارا انجام داد و نتایج را از طریق تحلیل عوامل مورد بررسی قرار داد، که عامل کلی هوش سازمانی و زیر ابعاد آن شامل هفت بعد: سازگاری با تغییرات موقعیت، ارتباط با ذینفعان، سرعت در عمل و عکس العمل، آینده نگری و توانایی پیش بینی، خلاقیت، انعطاف پذیری در عمل، نوآوری^{۱۱} بوده است. طبق نتایج تحلیل عامل تأییدی برای بعد خلاقیت و نوآوری بار عاملی ۰/۹۳ و ۰/۹۷ به دست آورد که نشان می دهد این دو سازه ارتباط قوی با هوش سازمانی دارد. در مطالعه شرکت سینیس بر روی ۱۹۹۳ داده برای تعیین ارتباط بین هوش سازمانی و عملکرد شغلی، همبستگی مثبت قوی $R=0/67$ به دست آمده است (هنسن، ۲۰۰۳).

هدف از انجام پژوهش حاضر این است که با ارائه الگویی مشخص شود که فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی شامل: رسمیت^{۱۲}، متمرکز سازی و پیچیدگی و فرهنگ سازمانی باعث افزایش هوش سازمانی و هوش سازمانی به نوبه خود در بروز نوآوری و عملکرد شغلی بالا مؤثر است. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی روابط علی بین پیچیدگی، متمرکز سازی، رسمیت و فرهنگ سازمانی با نوآوری و عملکرد شغلی با میانجی گری هوش سازمانی است. در این پژوهش ابعاد ساختار سازمانی طبق نظریه دفت (پیچیدگی، متمرکز سازی، رسمیت) و فرهنگ سازمانی با

-
1. external information awareness
 2. internal knowledge dissemination
 3. effective decision architecture
 4. organizational focus
 5. continue innovation
 6. Mark
 7. center for studies of mental health and social problems
 8. complexity
 9. centralization
 10. Eccetin
 11. innovation
 12. formalization

ده بعد طبق نظریه ی رابینز (۱۹۹۶)، (خلاقیت فردی، ریسک پذیری، هدایت، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده ی تعارض و الگوهای ارتباطی) به عنوان متغیرهای مستقل، نوآوری و عملکرد شغلی به عنوان متغیر وابسته و هوش سازمانی با هفت بعد طبق نظریه ی کارل آلبرشت (۲۰۰۳)، (بینش استراتژیک^۱، سرنوشت مشترک^۲، تمایل به تغییر^۳، جرأت و شهامت^۴، اتحاد و توافق^۵، فشار عملکرد^۶، کاربرد دانش^۷) به عنوان متغیر میانجی گر در نظر گرفته شده است.

-
- 1.strategic vision
 - 2.share fate
 - 3.appetite for change
 - 4.heart
 - 5.alignment&congreuence
 - 6.performance pressure
 - 7.knowledge development



شکل ۱. مدل پیشنهادی اثر فرهنگ سازمانی، رسمیت، پیچیدگی و متمركز سازی بر نوآوری و عملکرد شغلی با میانجی گری هوش سازمانی

اهمیت و ضرورت پژوهش

همان گونه که دردنیای انسانی و درحیات پرتلاطم بشری انسانهایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره مند از درجه هوشی بالا باشند. بی تردید این انسانها بهره گیری از هوش خدا دادی خود خواهند توانست بر مسائل و مشکلات زندگی خود فائق آیند. قطعاً دردنیای سازمانی نیز وضع به همینگونه خواهد بود، بخصوص اینکه در عصر حاضر هر چه زمان به جلو تر می رود با توجه به پیشرفت علو و فنون و پیدایش نیازها و چالشهای جدید، سازمانها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر می شود. این معنا زمانی پر اهمیت خواهد شد که بپذیریم در هر سازمان امروزی علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ماشین آلات هوشمند ی نیز در فرآیند عملکرد سازمانها نقش مؤثری ایفا می کنند. بنابر این هوش سازمانی که ترکیبی از هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی می باشد، در سازمان های امروزی از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود، و مدیران سازمانها باید بکوشند تا بهره وری کاملی از این دو جریان هوشمند در محیط کاری داشته باشند. در کشور ما نیز سازمان ها از یک سو انسان های فراوانی را با بهره های هوشی متنوع به خدمت گرفته اند، و از سوی دیگر ماشین آلات و ابزارهای الکترونیکی و پیشرفته ی امروزی در فرآیند عملکرد خود در اختیار دارند، بنابراین نباید از اهمیت آن غافل بود.

امروزه، سازمان های کمتری از انواع فرهنگ، ساختار و رهبری لازم برای تبدیل قدرت ذهنی جمعی خود به یک قدرت ذهنی قابل توجه استفاده می کنند. هدر دادن دانش انسانی و ظرفیت ذهنی در بیشتر سازمان ها به اندازه ای معمولی و پیش پا افتاده گردیده که به عنوان حقیقت ناهوشیار زندگی پذیرفته شده است (آلبرشت، ۲۰۰۳).

سازمان ها باید دارای هوش سازمانی بالا باشند، تا با ارائه ی تصویری روشن از اهداف و رسالت های سازمان به طور کارآمد و موفق در مسیر تحقق اهداف پیش روند. دراکر^۱ (۲۰۰۲) خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمانها می دهد که در آن ها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی توسعه و پیشرفت خواهند کرد که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند (مختاری، ۱۳۸۶).

دقیقاً به همان اندازه که هوش کودک در زمان پیاژه بسیار مهم بود، استعاره هایی که ایده های هوش جمعی را در سازمان قابل کاربرد می کند، مهم خواهد بود. بررسی ساختارهای نامطلوب و فرآیندهای جمعی، تنها قسمتی از نیاز به توسعه ی هوش سازمانی را تشکیل می دهند. تمرکز اصلی هوش سازمانی بر دانش است اما حوزه ای فراتر از آن را نیز در بر می گیرد. تعریف از یک نقش آفرین، یک فرد یا جمعی که سازمان با هوش را تشکیل می دهند، عبارتند از اینکه: هوش به طور شدیدی مرتبط با توانایی یک شخص یا مجموعه ای از اشخاص در تمیز دادن مشخصات

دانش فرهنگی، و به طور ویژه در تشخیص، ارتباط دادن، دستکاری کردن و کاربرد مؤثر و کارآمد آن دانش‌ها در تنوع محیط‌ها پدیدار می‌باشد (موریس^۱، ۲۰۰۵).

در یک دهه گذشته بسیاری از سازمان‌ها سرمایه‌گذاری‌های بسیاری را روی تکنولوژی اطلاعات اعم از نرم‌افزار و سخت‌افزار کرده‌اند. در اقتصاد امروزه که هزینه‌ها باید کاهش یابد، سازمان‌ها و شرکت‌ها از خود می‌پرسند: «چه مقدار تا کنون برای تکنولوژی سرمایه‌گذاری کرده‌ایم؟» و اینکه «از این سرمایه‌گذاری چه سودی برده‌ایم؟» امروزه در کشورهای پیشرو و توسعه یافته سرمایه‌گذاری در هوش سازمانی در حال افزایش است. چرا؟ دو دلیل عمده وجود دارد که چرا صنایع و سازمان‌ها به هوش سازمانی علاقه‌مند شده‌اند. اول عصر اطلاعات، دوم مسائل اقتصادی. در عصر اطلاعات، کسی که اطلاعات دارد، دارای قدرت است. هر سازمان و شرکتی که از این قدرت برخوردار باشد در صنعت و حرفه خود در مقایسه با رقبای خود متمایز و ممتاز می‌شود. سازمان‌ها و شرکت‌ها، امروزه با سرعت حرکت و تغییر می‌کنند. اخذ اطلاعات صحیح در زمان صحیح اساس و پایه این سازمان‌ها است.

در سازمانی که هوش سازمانی در آن بکار گرفته می‌شود، مدیران می‌توانند اطلاعات هزینه‌ها را از داخل سازمان استخراج نمایند و بدانند که هزینه‌ها چه هستند و تصمیم‌هایی برای کاهش و حذف آنها بگیرند. تغییرات آینده را پیش‌بینی کنند و برای مسائل خود راه‌حلی مناسب داشته باشند. بمنظور افزایش درآمد، شرکت‌ها باید علاوه بر افزایش فروش خود، مثلاً مشتریان فعلی خود را حفظ کنند. حفظ مشتریان اغلب کاری بسیار پسنديده است. اما باید بدانیم اغلب کدام مشتری سود بیشتری عاید می‌کند. معمولاً ۲۰٪ از مشتریان ۸۰٪ سود شرکت را تأمین می‌کنند. شرکت‌ها باید ابتدا مشتریانی که سود بیشتری را عاید می‌سازند، حفظ نمایند. باید بدانید هوش سازمانی کاربرد بسیاری در این بخش نیز دارد. گام بعدی تجزیه و تحلیل رفتار بازار، فروش و مشتریان پرسوده هستند. این دانش به مدیران کمک می‌کند تا چگونه مشتریان خود را مدیریت نمایند. نکته مهم اینست که رفتارها با مشتریان یکسان نیست و هر مشتری یا گروهی از مشتریان روابط خاص خود را خواهند داشت. سرانجام، اینکه علاوه بر مشخصه‌های اطلاعاتی فوق سایر اطلاعات مدیریتی برای تصمیم‌گیری در سازمان‌ها نیز وجود دارد، مثل اطلاعاتی در حوزه مأموریت اصلی سازمان و یا شرکت، اطلاعات منابع انسانی، اطلاعات تولید و ساخت، اطلاعات خدمات ارائه شده و ... تکنولوژی هوش سازمانی راه‌حلی برای بکارگیری این اطلاعات و ایجاد هوشمندی در مدیران می‌باشد که آگاهانه تصمیم‌گیری نمایند و تصمیم آنان مبنی بر واقعیات و درک آگاهانه آنان از تغییرات فعلی و آتی و استفاده از سوابق در سازمان باشد.

اهداف پژوهش

- ۱- تعیین اثر مستقیم فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر نوآوری و عملکرد شغلی
- ۲- تعیین اثر مستقیم فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و متمرکز سازی) بر هوش سازمانی
- ۳- تعیین اثر مستقیم هوش سازمانی بر نوآوری و عملکرد شغلی
- ۴- تعیین اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر نوآوری و عملکرد شغلی با میانجی گری هوش سازمانی

فرضیه های پژوهش

- ۱- فرهنگ سازمانی بر نوآوری اثر مثبت دارد.
- ۲- رسمیت بر نوآوری اثر منفی دارد.
- ۳- پیچیدگی بر نوآوری اثر منفی دارد.
- ۴- متمرکز سازی بر نوآوری اثر منفی دارد.
- ۵- فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد.
- ۶- رسمیت بر عملکرد شغلی اثر منفی دارد.
- ۷- پیچیدگی بر عملکرد شغلی اثر منفی دارد.
- ۸- متمرکز سازی بر عملکرد شغلی اثر منفی دارد.
- ۹- فرهنگ سازمانی بر هوش سازمانی اثر مثبت دارد.
- ۱۰- رسمیت بر هوش سازمانی اثر منفی دارد.
- ۱۱- پیچیدگی بر هوش سازمانی اثر منفی دارد.
- ۱۲- متمرکز سازی بر هوش سازمانی اثر منفی دارد.
- ۱۳- هوش سازمانی بر نوآوری اثر مثبت دارد.
- ۱۴- هوش سازمانی بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد.
- ۱۵- فرهنگ سازمانی از طریق هوش سازمانی بر نوآوری اثر مثبت دارد.
- ۱۶- رسمیت از طریق هوش سازمانی بر نوآوری اثر منفی دارد.
- ۱۷- پیچیدگی از طریق هوش سازمانی بر نوآوری اثر منفی دارد.
- ۱۸- متمرکز سازی از طریق هوش سازمانی بر نوآوری اثر منفی دارد.
- ۱۹- فرهنگ سازمانی از طریق هوش سازمانی بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد.
- ۲۰- رسمیت از طریق هوش سازمانی بر عملکرد شغلی اثر منفی دارد.
- ۲۱- پیچیدگی از طریق هوش سازمانی بر عملکرد شغلی اثر منفی دارد.
- ۲۲- متمرکز سازی از طریق هوش سازمانی بر عملکرد شغلی اثر منفی دارد.