

Doulani, Abbas; Saadat, Mahnaz; Baradar, Roya (2024). The Effect of Organizational Intelligence on Improving the Performance of Bushehr Public Library Staff. *Journal of Knowledge-Research Studies*, 3 (3): 1-20.

DOI: 10.22034/jkrs.2024.62217.1090

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_18483.html

©The Author(s)

Publisher: University of Tabriz

The paper is an open access and licensed under the Creative Commons CC BY NC license.



The Effect of Organizational Intelligence on Improving the Performance of Bushehr Public Library Staff

Abbas Doulani*¹, Mahnaz Saadat², Roya Baradar³

Received: June, 23, 2024; Revised: September, 8, 2024

Accepted: September, 12, 2024; Published: November, 21, 2024

Abstract

Purpose: This study aims to explore the impact of organizational intelligence on the performance of public library employees in Bushehr Province.

Methodology: This research follows an applied purpose and a descriptive-correlational approach. The population consists of 164 employees from public libraries in Bushehr Province. Given the small size of the population, a census method was applied. Data were collected using two questionnaires: Karl Albrecht's (2003) organizational intelligence scale and an employee performance questionnaire based on the Echio performance model. Data analysis involved Kolmogorov-Smirnov, linear regression, Friedman, and chi-square tests.

Findings: The results revealed that organizational intelligence components, such as strategic vision, desire for change, morale, unity and agreement, application of knowledge, common destiny, and performance pressure, are significantly correlated with employee performance in public libraries. Additionally, no significant differences were found regarding demographic variables (gender, education level, and work experience) in relation to the effect of organizational intelligence on employee performance.

Conclusion: The study concludes that organizational intelligence significantly influences the performance of librarians in public libraries. Identifying and strengthening the various components of organizational intelligence can enhance library staff performance.

Value: This research emphasizes the importance of human resources and highlights the role of organizational intelligence in improving performance, which is particularly relevant in the context of public libraries.

Key Words: *Organizational Intelligence, Employee Performance, Librarians, Public Libraries, Bushehr Province.*

1. Associate Professor, Department of Information Science, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran (Corresponding Author) a.doulani@alzahra.ac.ir

2. Instructor, Department of Information Science, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

3. Associate Professor, Department of Information Science, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.

Extended Abstract

Introduction: Organizations are dynamic social units designed to achieve specific objectives through continuous activities. In an era of rapid technological advancements and constant change, traditional management approaches have struggled to meet the evolving needs of modern organizations. Consequently, the concept of intelligence has increasingly become central to management discourse. Organizational intelligence, specifically, facilitates decision-making and organizational effectiveness in complex and rapidly changing environments.

Purpose: Just as individuals with higher intelligence tend to succeed in turbulent and competitive environments, organizations with higher organizational intelligence tend to perform better. In today's era of rapid scientific progress and technological innovation, organizations are growing more complex, and effective management is becoming more challenging. This complexity is amplified by the integration of intelligent technologies alongside human intelligence. The combination of human and artificial intelligence within organizations, especially in libraries, is crucial for enhancing performance. The purpose of this study is to examine the impact of organizational intelligence on the performance of public library employees in Bushehr Province.

Methodology: This research adopts an applied purpose and a descriptive-correlational design to investigate the relationship between organizational intelligence and employee performance in public libraries in Bushehr Province. The statistical population consists of 164 employees, and due to the limited size of the population, a census approach was used. A total of 143 respondents participated, representing an 87% response rate. Data were collected using two main instruments: Karl Albrecht's organizational intelligence questionnaire and an employee performance questionnaire based on the Achio performance model. The analysis was conducted using SPSS software (version 20), with descriptive statistics (e.g., frequency tables, bar charts) and inferential statistics (e.g., linear regression, Friedman, and chi-square tests) to test the hypotheses.

Findings: The study found that organizational intelligence significantly influences the performance of public library employees in Bushehr Province. Karl Albrecht's framework of organizational intelligence, which includes seven components—strategic vision, shared destiny, desire for change, morale, unity and agreement, application of knowledge, and performance pressure—was validated as an important predictor of employee performance. Furthermore, demographic variables such as gender, education level, and work experience did not significantly alter participants' perceptions of the impact of organizational intelligence.

Table 1. Summary of the model from the strategic perspective and improving the performance of public library staff

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.67	.659	-.872

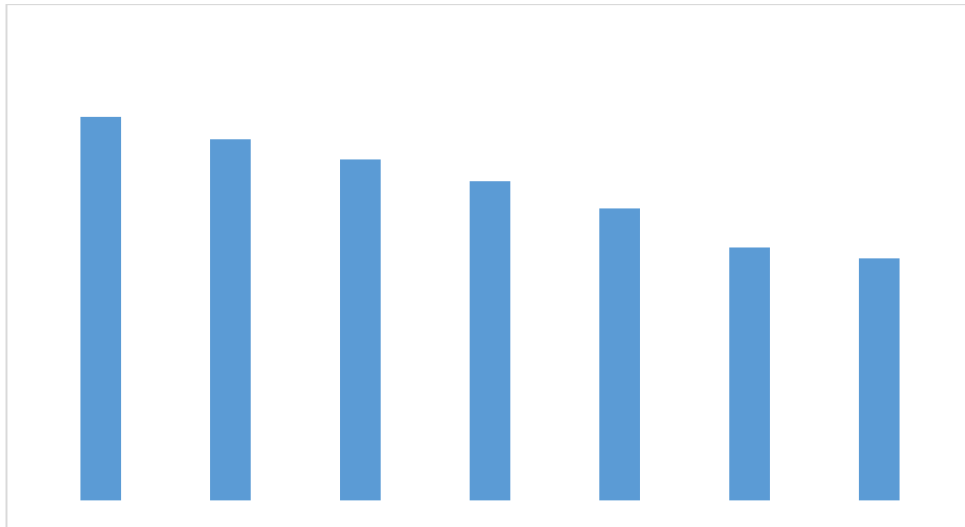


Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 3

Issue 3

Serial Number 9



unity and agreement performance pressure morale application of knowledge strategic vision desire to change shared destiny

Diagram 1. Prioritization of organizational intelligence components

Conclusion: The findings underscore the importance of organizational intelligence in shaping employee performance. When organizations foster an environment of cooperation and communication, employees are more likely to feel a sense of ownership and alignment with organizational goals, enhancing their motivation and performance. This collaborative culture, driven by organizational intelligence, facilitates the application of knowledge and the achievement of organizational objectives.

Value: This study is the first to explore the role of organizational intelligence in public libraries, highlighting its impact on library staff performance. Given the central role of human resources in organizational success, understanding and improving the components of organizational intelligence can significantly enhance public library effectiveness. The findings emphasize the necessity of strategic management in leveraging both human and artificial intelligence to optimize performance in complex organizational settings.

References

- Albrecht, Karl (2003). *The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action*. New York: AMACOM.
- Alvarez, C. G. R., & Iijima, J. (2007, September). A Study of the Effect of Organizational IQ on IT Investment and Productivity. In *2007 International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing* (pp. 4185-4188). IEEE.
- Amini, Maryam. (2014). *Investigating the impact of organizational intelligence on the performance of Iranology Foundation employees*. Master's thesis. Central Tehran Islamic Azad University. [In Persian]
- Arabi, P. (2021). *Examining the relationship between organizational intelligence and organizational knowledge management in the economic vice-president of Central Bank J.A.A.* [Master's thesis, Islamic Azad University of Tehran, Center].irandoc. [In Persian]
- Beikzad, J., Alaayi, M.B., & Eskandari, K. (2010). A Survey of Relationship between Managers Organizational Intelligence and Theirs Performance in State



Journal of
Knowledge-Research
Studies
(JKRS)

Vol 3

Issue 3

Serial Number 9

- Organizations of Azerbaijan Shargy Province. *Management Researches*, 3(8), 143-163. [In Persian]
- Cakir, R., & Ada, S. (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-service training. *World Applied Sciences Journal*, 4(1), 24-30.
- Elahian, A., & Zawari, M. I. (2008). Organizational intelligence, the origin of business intelligence. *Tadbir*, 1(127), 49-52. [In Persian]
- Eskandari, A., Gilani, M., & Ardalan, M. R. (2013). Knowledge Leadership, Organizational Intelligence and Organizational Effectiveness. *Journal of Strategic Management Studies*, 3(12), 71-100. doi: 20.1001.1.22286853.1391.3.12.3.8 [In Persian]
- Ghorbani, M. (2015). *Investigating the relationship between organizational intelligence and the quality of service delivery in the central libraries of the comprehensive universities of Tehran*. [Master thesis, Al-Zahra University].irandoc [In Persian]
- Jamalzadeh, M., Gholami, Y., & Saif, M.H. (2009). A study of the relationship between organizational intelligence and organizational learning among academic members and staff in first Islamic Azad University region, and presenting a model for improving organizational learning. *Instruction and Evaluation*, 1(4), 75-104. [In Persian]
- Khodadadi, M., Kashef, M., Salehzadeh, K., Shirmohammadzadeh, M., & Khoshnevis, F. (2010). The Relationship between Organizational Intelligence and Productivity in Physical Education Offices of East Azerbaijan Province. *Sport Management*, 2(4), 155-168. [In Persian]
- korani, A., & rashidi, E. (2018). The study of effect of organizational intelligence on health promotion organizational in public libraries in Kermanshah. *Sciences and Techniques of Information Management*, 4(1), 119-143. doi: 10.22091/stim.2018.2513.1164 [In Persian]
- Lefter, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). The dimensions of organizational intelligence in Romanian companies—a human capital perspective. *Theoretical and Applied Economics*, 10(10), 39.
- Mahan Salasel. M.A. , Kamkar, M., & M. Golparvar. (2009). To Investigate The Relationship Between Organizational Intelligence With Organizational Citizenship (OCB) of Ehya Gostarn Espadan Employees. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 11 (40), 26-37. [In Persian]
- Mendelson, H., & Ziegler, J. (2007). Organizational IQ: Idea for the 21st century smart survival guide for managers, standford. *GSB, News Release*.
- Mohseni, H. (2012). *Acquisition and document delivery services*. Payam Noor University. [In Persian]
- Momeni, E., Sohrabi, H., & Akbari, M. (2012). Organizational Intelligence Strategies and the Quality of Services. *Journal of Strategic Management Studies*, 3(9), 55-75. doi: 20.1001.1.22286853.1391.3.9.3.2 [In Persian]
- Naqibzadeh, A. (2014). *Investigating the relationship between the organizational intelligence of librarians and their individual creativity in the libraries of state universities in Kerman*. [Master thesis. Shahid Bahonar University of Kerman].irandoc. [In Persian]
- Osareh, F. , Makvandi, B., Kooti, F. , & Syed Tabib, M. (2017). Determing the Level of Organizational Lntelligence of the Academic Librarians in Ahwaz According to Karl Albrkht's model and its Relationship with their creativity. *knowledge studies*, 10 (36), 37 - 47 [In Persian]
- Potas, N., ERÇETİN, Ş., & Kocak, S. (2010). Multi dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls' technical education institution (Diyarbakir, Sanliurfa and Konya/Turkey). *African Journal of Business Management*, 4(8) , 1644-1651.
- Schwaninger, M. (2001). Intelligent organizations: an integrative framework. *Systems Research and Behavioral Science: The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 18(2), 137-158. <https://doi.org/10.1002/sres.408>



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 3

Issue 3

Serial Number 9

- Scott, W. R., & Davis, G. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. Routledge.
- Seyed Javadin, S. R., & Hosseinzadeh, M. (2008). Examining the Relationship between Employees Strategic Capabilities and Human Resource Management Styles in Industrial Companies of Tehran. *Human Sciences MODARES*, 12 (1), 159-188. [In Persian]
- Siadat, A., Kazemi, I. & Mokhtari pour, M. (2010). A Comparative Study of Relationship Between Organizational Intelligence with Team Leadership Among Faculty Members at Isfahan Public Universities. *Public Administration Perspective*, 1(1), 87-99. [In Persian]
- Teimouri, H., Shaemi, A., & Zarei, M. (2017). Study of The Relationship Between Dimensions of Organizational Intelligence and Organizational Entrepreneurship. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(83), 115-134. doi: 10.22054/jmsd.2017.7481 [In Persian]
- Yarveisi, R., Nazem, F., & Abolmaali, K. (2018). Identifying the Factors Affecting Organizational Intelligence in Using Basic Theory (Islamic Azad University of Kermanshah Case study). *Research in Educational Systems*, 12(Special Issue), 415-435. [In Persian]



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 3

Issue 3

Serial Number 9



دولانی، عباس؛ سعادت، مهناز؛ برادر، رویا (۱۴۰۳). تأثیر هوش سازمانی در بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر. *نشریه مطالعات دانش پژوهی*، ۳ (۳): ۱-۲۰.

DOI: 10.22034/jkrs.2024.62217.1090

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_18483.html



ناشر: دانشگاه تبریز

© نویسندگان

این مقاله به صورت دسترسی باز و با لایسنس CC BY NC کپی‌رایت‌کامانز قابل استفاده است.

تأثیر هوش سازمانی در بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر

عباس دولانی^{۱*}، مهناز سعادت^۲، رویا برادر^۳

۱. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) a.doulani@alzahra.ac.ir

۲. مربی، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران.

۳. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران.

تاریخ بازنگری: ۱۸ شهریور ۱۴۰۳

تاریخ انتشار: ۱ آذر ۱۴۰۳

تاریخ دریافت: ۳ تیر ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۲ شهریور ۱۴۰۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر است.

روش‌شناسی: این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش ۱۶۴ نفر از کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر بوده و با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده گردید. در این پژوهش از دو پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۳) و پرسشنامه عملکرد کارکنان برگرفته از مدل عملکرد کارکنان اچیو استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، رگرسیون خطی، فریدمن و مجذور کای استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند مؤلفه‌های هوش سازمانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی که شامل چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافقی، کاربرد دانش، سرنوشت مشترک و فشار عملکرد می‌باشد رابطه معناداری با یکدیگر دارند. همچنین یافته‌ها نشان داد اختلافی بین نظرات جامعه پژوهش بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی که شامل جنس، میزان تحصیلات و سابقه خدمت است، از نظر تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد کتابداران وجود ندارد.

نتایج: با توجه به نتایج پژوهش حاضر به نظر می‌رسد می‌توان رابطه معناداری بین هوش سازمانی و عملکرد کتابداران در کتابخانه‌های عمومی متصور شد. همچنین با توجه به وجود مؤلفه‌های هوش سازمانی شدت و ضعف هر یک از مؤلفه‌ها نیز می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

اصالت و ارزش: با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان، بررسی عوامل تأثیرگذار در عملکرد آنان بسیار مهم و حیاتی است. با توجه به اینکه هوش سازمانی دارای مؤلفه‌هایی با قرابت زیاد با محیط کاری کتابخانه‌های عمومی دارند، بررسی این مهم لازم و ضروری می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، عملکرد، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، استان بوشهر

امروزه سازمان یک واحد اجتماعی است و برای رسیدن به اهداف مشخصی به وجود می‌آیند و فعالیت‌های مداومی برای رسیدن به آن اهداف انجام می‌دهند (کرانی و رشیدی، ۱۳۹۷). گذشته تقریباً باثبات انسان، اکنون به جریانی با تغییرات سریع و مبهم تبدیل شده است. تغییرات سریع و پی‌درپی در حوزه علوم و فناوری سبب شده است که مدیریت سنتی پاسخگوی نیاز سازمان‌های گسترده نوین نباشد (اسکات^۱ و دیویس^۲، ۲۰۱۵). به‌طور معمول هوش در قالب توانایی بیشتر در سازگاری فرد با محیط و عملکرد مؤثرتر بیان شده است؛ بنابراین فردی باهوش است که تمایل زیادی برای یادگیری دانش و کارایی مفیدی از آن برای پیشرفت مستمر زندگی خود دارد. همچنین این‌گونه افراد، قابلیت بالایی در شناسایی مسائل موجود و یافتن راه‌حل جهت مواجهه و رفع آن‌ها دارند (قربانی، ۱۳۹۶). همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی پیروز و کارآمد خواهند بود؛ که صاحب هوشی سرشار و بهره‌مند از رتبه هوشی بالایی باشند، قطعاً در محیط سازمانی نیز وضع به همین صورت خواهد بود؛ به‌خصوص اینکه در عصر حاضر هر چه زمان به پیش می‌رود با توجه به پیشرفت روزافزون علوم و فناوری و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و مدیریت آن‌ها نیز مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی پراهمیت خواهد شد که بپذیریم، در سازمان‌های امروزی، علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسان هوشمند، ماشین‌آلات هوشمندی نیز در فرایندهای سازمان نقش مهمی ایفا می‌کنند؛ بنابراین هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده نوین برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهد بود که بی‌شک مدیران برای پویایی و افزایش عملکرد سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند را نخواهند داشت (الهیان و زواری، ۱۳۸۸). هوش سازمانی مفهومی تازه در عرصه متون سازمان و مدیریت است. در عصر اطلاعات، قدرت تفکر بر قدرت زور و بازو برتری یافته است. باوجود شرایط نامطمئن، گسترده و پویای امروزی، بهره‌گیری از هوش سازمانی و توجه به فرایند یادگیری و ابعاد هوش سازمانی در سازمان می‌تواند میزان توانایی رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد.

بنابراین در عصر حاضر هوش، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی گردیده است و این نشان دهنده تغییر نگرش سازمان‌ها و متفکران سازمانی از هوش تستی بر رویکردهای جدید به مقوله هوش است. یکی از انواع هوش، هوش سازمانی است. هوش سازمانی، ما را برای تصمیم‌گیری سازمانی توانمند می‌سازد. منظور از هوش سازمانی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی است که بر سازمان تأثیرگذار است. بهره‌مندی از دانشی عمیق نسبت به همه عوامل از جمله مراجه‌کنندگان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در هر سازمان می‌گذارد (بیگ‌زاد، علایی و اسکندری، ۱۳۸۹). آگان^۳ (۲۰۰۷) معتقد است هوش سازمانی فرایندی اجتماعی است که نظریه‌های زیربنایی آن بر اساس هوش فردی محض بوده است که تاکنون به‌نوعی نادیده گرفته شده‌اند، همچنین بیان می‌دارد هوش فردی نیز به‌تنهایی قادر به روشن ساختن همه ماهیت اجتماعی هوش سازمانی نیست. شاید معتبرترین و



1. Scott
2. Davis
3. Akgün

پرطرفدارترین تعریف از هوش سازمانی متعلق به کارل آلبرخت باشد او معتقد است هوش سازمانی عبارت‌اند از: استعداد و توانایی یک سازمان در حرکت بخشیدن به قدرت ذهنی سازمان و تمرکز دادن این توانایی در جهت رسیدن به‌غایت اهداف سازمانی است همچنین نبود هوش سازمانی کافی در سازمان باعث آسیب دیدن سازمان از سوی خود می‌شود (الهیان و زواری، ۱۳۸۸). براین اساس کارل آلبرخت هوش سازمانی را با هفت مؤلفه تعریف نمود و اظهار داشت براینکه این هفت مؤلفه (میل به تغییر، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، کاربرد دانش، روحیه، سرنوشت مشترک و چشم‌انداز استراتژیک) در هر سازمان بیانگر هوشمندی آن سازمان است (آلبرخت، ۲۰۰۳).

با توجه به مطالب گفته‌شده می‌توان نتیجه گرفت، عملکرد هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد بیانگر شناخت و دانش آن شخص نسبت به آن شرایط و یا موضوع خاصی است که در مورد آن ارزیابی انجام می‌گیرد و با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد، بیانگر آگاهی و اطلاعات افراد در ارتباط با عوامل تأثیرگذار بر سازمان است؛ بنابراین هوش سازمانی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد فرد در محیط سازمان باشد. همان‌طور که در هر سازمان، نقش مدیریت آن سازمان به‌عنوان یکی از عوامل مهم رهبری و هدایت سازمان، غیرقابل انکار است، همچنین ارزیابی عملکرد مدیران برای اطلاع از میزان موفقیت در انجام نقش مدیریتی و راهبردی خود برای دستیابی به نتایج مطلوب در رابطه با ارزیابی عملکرد سازمان ضرورت دارد (بیگ‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹).

یکی از سازمان‌های مهم فرهنگی در هر کشوری کتابخانه‌ها هستند در این بین کتابخانه‌های عمومی از مهم‌ترین سازمان‌های اعتلا دهنده فرهنگ عمومی به شمار می‌آیند. محسنی (۱۳۹۳) معتقد است، کتابخانه‌های عمومی با سرمایه عمومی برای استفاده عموم ایجاد می‌شوند. این کتابخانه‌ها با فراهم‌آوری مواد چاپی، دیداری-شنیداری، و الکترونیکی سعی در گردآوری، نگهداری، سازمان‌دهی، بازیابی، انتشار، و ارائه اطلاعات و آثار خلاقانه ذهن بشری دارند. بنابه نظر اداره هنر و امور کتابخانه‌ها، که اکنون زیرمجموعه وزارت میراث ملی است، کتابخانه عمومی موظف است تا امکان دسترسی به کتاب، اطلاعات، دانش، و آثار ذوقی را بدون هیچ‌گونه تبعیض برای کلیه افراد و گروه‌های اجتماعی فراهم آورد. به‌این ترتیب، مردم برای مشارکت مجدانه در فعالیت‌های اقتصادی، دموکراتیک، و فرهنگی ترغیب می‌شوند؛ قادر به همکاری در توسعه فرهنگی از طریق برنامه‌های رسمی و غیررسمی می‌گردند؛ و از اوقات فراغتشان بهره بیشتری می‌برند. از سوی دیگر کتابخانه عمومی باید بتواند مطالعه و یادگیری را به‌عنوان مهارت‌های پایه و لازم در مشارکت‌های اجتماعی افزایش دهد و استفاده از اطلاعات و درک ارزش آن را تشویق کند. اغلب بیانیه‌های معاصر درباره اهداف کتابخانه‌های عمومی به موضوع دموکراسی و حقوق شهروندی پرداخته‌اند و بر نقش حیاتی کتابخانه‌های عمومی در افزایش سواد و بهره‌وری ملی تأکید می‌کنند. طرح‌های موفقیت‌آمیز بسیاری با محوریت کتابخانه‌های عمومی، هم در کشورهای توسعه‌یافته و هم در کشورهای کمتر توسعه‌یافته، در زمینه سوادآموزی و اطلاع‌رسانی شغلی و خدماتی به انجام رسیده است که در رشد اقتصادی (در



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۳

تأثیر هوش سازمانی در بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های ...



سطح ملی یا محلی) مؤثر بوده است. به علاوه، کتابخانه‌های عمومی در ایجاد فرصت‌های مناسب برای افراد، توسعه اجتماعی، و به ثمر رساندن دستاوردهای هنری و علمی از طریق نگهداری و انتشار مواد آموزشی، فراگیری دانش در تمامی مراحل زندگی، تحقیق، سرگرمی، و پرکردن اوقات فراغت سهم قابل توجهی بر عهده داشته‌اند که تأکید بر نقش کتابخانه‌ها در هر یک از موارد فوق بسته به زمان و مکان، متغیر و متفاوت است. امروزه مؤسسات و سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بین‌المللی عمل می‌کنند و ملزم به خدمت‌رسانی به مشتریان، ارباب‌رجوع و ذینفعان هستند؛ بنابراین ارزیابی نتایج عملکرد، یک فرایند مهم و راهبردی تلقی می‌شود. کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد آن عامل اساسی و حیاتی تحقق برنامه‌های پیشرفت روزافزون و آسایش جامعه است (بیگ‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹).

در مقام افزودن به علل ضرورت و اهمیت این پژوهش می‌توان بیان داشت تحقیقات اخیر در حوزه منابع انسانی نشان داده‌اند که پنج ویژگی شخصیت، ذهنیت، علاقه، هوش و تجربه به‌عنوان عوامل موفقیت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف سازمانی و ایجاد رضایتمندی شغلی، یادگیری سازمانی، گرایش دانش و ضریب آفرینش و سنجش کارکنان مؤثر هستند. بررسی و اندازه‌گیری عملکرد سازمان موجب هوشمندی سیستم و ایجاد تمایل در افراد جهت رفتار مناسب می‌شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی است (سیدجوادین و حسین‌زاده، ۱۳۸۷)؛ بنابراین پرواضح است که شناخت و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قابلیت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. لزوم ارزیابی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط کنونی و پیشرفت عملکرد کارکنان در سازمان است. سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده کارکنان توسعه داده می‌شود. با توجه به اینکه کارکنان در این سازمان متأثر از محیط داخلی و خارجی خود می‌باشند و در مقابل برخورد با مسائل و مشکلات موجود مانند دیگر انسان‌ها نیازمند قدرت یادگیری می‌باشند؛ بنابراین مسئله هوش سازمانی می‌تواند در این مهم کمک شایانی به کارکنان آن‌ها کرده و آن‌ها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود جواب‌گوی نیازها و مسائل و بازخورد به موقع به تغییرات محیطی موجود باشند. در همین راستا و با توجه به مطالب مذکور می‌توان بیان داشت، کتابخانه‌ها خصوصاً کتابخانه‌های عمومی با داشتن رسالت اشاعه اطلاعات و بیشترین مواجهه با محیط خارج و تعاملی بودن ارتباط کارکنان با مراجعین؛ مصداق خوبی برای بررسی متغیرهای دخیل -همچون هوش سازمانی- در عملکرد مطلوب سازمانی، می‌باشند.

با توجه به مقدمه فوق می‌توان بیان داشت بر اساس نظریه کارل آلبرخت در هفت بعد ۱. چشم‌انداز استراتژیک، ۲. سرنوشت مشترک، ۳. میل به تغییر، ۴. روحیه، ۵. اتحاد و توافق، ۶. کاربرد دانش، و ۷. فشار عملکرد، تعریف گردیده تا رابطه هوش سازمانی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. با وجود ضرورت هوش سازمانی و با توجه به قابلیت بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان

بوشهر، سؤال اصلی پژوهش این است که بین هوش سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر چه رابطه‌ای وجود دارد؟ برای رسیدن به پاسخ فرضیه‌های ذیل مفروض است:

۱. بین چشم‌انداز استراتژیک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین سرنوشت مشترک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین میل به تغییر و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین روحیه و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

۵. بین اتحاد و توافق و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

۶. بین کاربرد دانش و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

۷. بین فشار عملکرد و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

۸. بین اولویت متغیرهای تأثیرپذیر از هوش سازمانی در کتابخانه‌های عمومی اختلاف معناداری وجود دارد.

۹. بین نظرات کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر بر اساس متغیر جنس، تحصیلات و سابقه کار در خصوص هوش سازمانی اختلاف معناداری وجود دارد.

۲-پیشینه پژوهش

در ادامه به بررسی پیشینه مرتبط با موضوع پژوهش در داخل و خارج پرداخته شده است. به‌طور کلی پیشینه‌ای در خصوص بررسی تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد کتابداران کتابخانه‌های عمومی یافت نشد. لذا در این مقاله ابتدا به بررسی پیشینه‌های داخلی و سپس خارجی مرتبط می‌پردازیم:

سیادت و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان نشان دادند که ۱. بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، ۲. بین میانگین نمره‌های هوش سازمانی و رهبری تیمی برحسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی تفاوت معنادار وجود دارد، و ۳. بین میانگین نمره‌های رهبری تیمی اعضای هیئت علمی برحسب سن، سابقه خدمت و افتخارات علمی تفاوت معنادار وجود دارد. می‌توان نتیجه گرفت سطوح مختلفی از هوش سازمانی بر عملکرد کارکنان مانند رهبری تیمی مؤثر است. از سوی دیگر به نظر می‌رسد با افزایش سن و سابقه کاری این رابطه بیشتر می‌گردد.





سلاسل و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیا گستران اسپادان پرداختند. نتایج نشان دادند که بین هوش سازمانی (به‌طور کلی) با رفتارهای شهروندی رابطه معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و روحیه با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار و مؤلفه میل به تغییر با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ای منفی و معنادار نشان دادند. مؤلفه‌های دانش کاربردی، فشار عملکرد، اتحاد و توافق و چشم‌انداز استراتژیک نیز رابطه معنادار نشان ندادند.

جمالزاده و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیئت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقای یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که ابعاد هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد، کاربرد دانش و فشار عملکرد) در هر دو گروه آزمودنی‌ها با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. در حقیقت هوش سازمانی میل به یادگیری و تغییر را در روحیه کارکنان را افزایش می‌دهد. متغیرهای سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه به ترتیب در هر دو گروه درصد بیشتری از واریانس متغیر یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند.

بیک زاده و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز پرداخته‌اند. در این پژوهش هوش سازمانی بر اساس نظریه کارل آلبرخت در هفت بعد تصور استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد، تعریف و مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان دادند بین هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه معناداری وجود داشت.

خدادای و دیگران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون بین تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، تنها مؤلفه‌های میل به تغییر، روحیه و کاربرد دانش، قادر به پیش‌بینی معنادار بهره‌وری هستند.

عربی (۱۳۹۰) طی پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی و مدیریت دانش در معاونت اقتصادی بانک مرکزی پرداخت. نتایج نشان دادند، بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در معاونت اقتصادی بانک مرکزی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. ضمناً سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در مدیریت دانش سازمانی نیز به‌صورت مجزا محاسبه گردید.

در پژوهشی دیگر مومنی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه علامه طباطبایی با کیفیت ارائه خدمات در آن‌ها پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که هوش سازمانی به‌طور کلی، کیفیت ارائه خدمات در کتابخانه‌های علامه طباطبایی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج این پژوهش مؤلفه‌های هوش سازمانی را بر کیفیت خدمات از نظر مراجعین را با میزان نسبتاً بالایی (واریانس ۶۹٪) توضیح می‌دهد.

اردلان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری دانش و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی در دانشگاه بوعلی همدان پرداخته‌اند. نتایج بیانگر آن است که بین مؤلفه‌های رهبری دانش، مؤلفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی، بالاترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارد؛ و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه اتحاد و توافق، بیش استراتژیک و سرنوشت مشترک به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارند.

عصاره و دیگران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تعیین سطوح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت آنان پرداختند. یافته‌های پژوهش ارتباط معناداری بین هوش سازمانی و خلاقیت نشان می‌دهد اما هیچ‌یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی به‌طور مجزا رابطه معناداری را با خلاقیت نشان نداد. نتایج این پژوهش تأکید بر سطوح مختلف هوش سازمانی و رابطه آن با خلاقیت می‌باشد. به عبارت دیگر تعیین سطح هوش سازمانی می‌تواند نشانگری برای تقویت کارکنان سازمان از نظر این متغیر باشد.

نقیب‌زاده (۱۳۹۴) طی پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش سازمانی کتابداران و خلاقیت فردی آنان در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی و خلاقیت فردی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های سرنوشت مشترک، فشار عملکرد و کاربرد دانش با خلاقیت فردی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و برعکس بین مؤلفه‌های تصور استراتژیک، میل به تغییر، روحیه و اتحاد و توافق با خلاقیت فردی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج بیانگر آن بود که سه مؤلفه سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و فشار عملکرد به‌عنوان عوامل تأثیرگذار از بین مؤلفه‌های هفت‌گانه هوش سازمانی در ایجاد محیط خلاق سازمانی هستند.

امینی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد کارکنان بنیاد ایران‌شناسی پرداخت. نتایج نشان دادند تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی از دیدگاه کارکنان آن مرکز در عملکرد آنان تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

قربانی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کیفیت ارائه خدمات در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع شهر تهران پرداخت. نتایج نشان دادند که هوش سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر ارائه خدمات در کتابخانه‌های دانشگاهی و ایجاد رضایتمندی بین مراجعین دارد. در این پژوهش رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد از نگاه کاربران مورد بررسی قرار گرفته است.

تیموری و همکاران (۱۳۹۶) طی پژوهشی به‌عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شعب بانک صادرات شهر اصفهان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن بود که بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شعب بانک صادرات شهر اصفهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین بین هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی نیز در شعب بانک صادرات شهر اصفهان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.





یاری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی کیفی به شناسایی عوامل مؤثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی کرمانشاه پرداختند. نتایج به دست آمده نشان دادند ۹ عامل مؤثر بر هوش سازمانی وجود دارد که شامل عوامل «مدیریت و پردازش و تسهیم اطلاعات»، «توجه به ارتباط سازمانی»، «تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده»، «به کارگیری سیستم‌های مؤثر تشویق و تنبیه»، «ویژگی‌های فردی کارکنان و اساتید سازمان»، «به کارگیری مدیران و رهبران توانمند»، «تمرکز بر برنامه‌ریزی صحیح»، «توجه به کاربرد فناوری‌های نوین» و «حمایت سازمانی» است. می‌توان بیان داشت علاوه بر اینکه هوش سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد، عواملی نیز بر خود هوش سازمانی مؤثر است.

از جمله پیشینه‌های خارجی مرتبط با پژوهش حاضر می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

شوانینگر^۱ (۲۰۰۱) در پژوهشی به چگونگی گشودن نظریه‌های سایبرنتیک که مسیرهای جدیدی به سمت هوش سازمانی است پرداخت. نتایج پژوهش نشان دادند، هوش سازمانی در سازمان‌ها دارای مؤلفه‌هایی مانند تغییر در فعالیت‌ها، ساختار و رفتار می‌باشند که از هویت سازمانی، اخلاق و دیدگاه‌ها نشأت می‌گیرند. این مؤلفه‌ها به نوبه خود بر عملکرد سازمانی مؤثر واقع می‌شوند.

آلبرخت (۲۰۰۳) پژوهشی با عنوان بررسی هوش سازمانی در بین مدیران استرالیایی انجام داده است. در این پژوهش نظریات برگزیده و مفید از مدیران استرالیایی در مورد هوش جمعی آنان گردآوری شده است. آلبرخت در این پژوهش بیان کرد که مدیران استرالیایی با شناختی که از میزان هوش سازمانی خود دارند می‌توانند به درک و آگاهی بیشتری نسبت به سازمان خود برسند. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده، مدیران می‌توانند دید جدیدتری به سازمانشان داشته باشند.

مندلسون^۲ و زیگلر^۳ (۲۰۰۷) پژوهشی را با عنوان، ضریب هوشی سازمان: راهنمای مدیران برای بقای هوشی در قرن ۲۱ انجام دادند. نتایج نشان داد که هوش سازمانی تأثیر زیادی بر عملکرد مالی و اقتصادی سازمان‌ها دارد. بدین ترتیب که سازمان‌های دارای هوش سازمانی بالا پیشرفت و سوددهی بیشتری دارند، همچنین اطلاعات بیرونی را تسخیر می‌کنند و اطمینان دارند که تصمیمات مناسبی نیز در سازمان اتخاذ شده است. در حقیقت هر چه سطح هوش سازمانی بالاتر باشد، بهره‌وری عملکرد سازمان نیز افزایش خواهد یافت.

آلوارز^۴ و ایچی^۵ (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش سازمانی بر سرمایه‌گذاری در زمینه فناوری اطلاعات و بهره‌وری سازمان پرداختند. در این پژوهش بر اهمیت سیستم‌های اطلاعاتی تأکید زیادی شده است و هوش سازمانی بعد اصلی این پژوهش بوده است. نتایج به دست آمده ارتباط معناداری را بین هوش سازمانی و زمینه‌های فناوری اطلاعات متذکر می‌شد. نتیجه اینکه شرکت‌هایی که هوش سازمانی بالاتری دارند سرمایه‌گذاری بیشتری در زمینه فناوری اطلاعات انجام می‌دهند و از سطح بهره‌وری بالایی برخوردارند. یافته‌های این پژوهش لازمه‌های ایجاد و افزایش سطح هوش سازمانی را متذکر می‌شوند.

1. Schwaninger
2. Mendelson
3. Ziegler
4. Alvarez
5. Iijima

ساکیر^۱ و آدا^۲ (۲۰۰۸) پژوهشی را در کشور ترکیه با عنوان، آیا می‌توان هوش سازمانی را از طریق آموزش ضمن خدمت توسعه داد، انجام دادند. این پژوهش در رابطه با تأثیر تحلیل‌های راهبردی (توانایی‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها) در هوش سازمانی بود. جامعه آماری موردنظر یک مدرسه ابتدایی با چهل نفر از معلمان و دو مدیر بوده است که با روش تجربی و استفاده از پیش‌آزمون و پس‌آزمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در نتیجه تفاوت قابل توجهی را در هوش سازمانی، قبل و بعد از کارگاه در برداشت. به عبارت دیگر آموزش می‌تواند یکی از لازمه‌های افزایش سطح هوش سازمانی باشد.

لfter^۳ و همکاران (۲۰۰۸) پژوهشی را با عنوان ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه انسانی انجام دادند. در این پژوهش ارائه‌نمایی کلی از موقعیت کارکنان شرکت‌های رومانی با توجه به هفت بعد هوش سازمانی آلبرخت مورد بررسی قرار گرفت و درصد نشان دادن مغایرت‌های موجود میان سازمان‌های بزرگ با بیش از ۱۵۰ کارمند و سازمان‌های کوچک‌تر بوده است. قابل ذکر می‌باشد که نیروی انسانی و تفاوت‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت می‌تواند بین دو طبقه تأثیر چشم‌گیری بر نحوه درک ابعاد هوش سازمانی و عملکرد آنان داشته باشد. نتایج به دست آمده بیانگر این است که تنها ۱۳ درصد از کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با هوش سازمانی و مفهوم آن آشنایی داشته‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک با این مفهوم آشنایی ندارند. باید افزود در ایجاد و ارائه هر مفهومی در سازمان‌ها، فرهنگ‌سازی یکی از ملزومات اولیه است. به نظر می‌رسد هر اندازه سازمان‌ها بزرگ‌تر باشند و دامنه کارکردهای آنها بیشتر شود، نیاز به مفاهیمی مانند هوش سازمانی که بر بهره‌وری نهایی سازمان مؤثرند، بیشتر احساس می‌گردد.

پوتاس^۴ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی که در هتل‌های تایوان انجام دادند نشان دادند که خودکارآمدی بالای کارکنان (مرتبط با کاربرد دانش از مؤلفه‌های هوش سازمانی) زمینه‌ساز یادگیری، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل آنها می‌باشد. همچنین خودکارآمدی در بسیاری از حرفه‌ها بر هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی تأثیرگذار بوده است.

در پیشینه‌های داخلی مورد بررسی در این پژوهش شاهد رابطه سنجی هوش سازمانی با عوامل تأثیرگذار بر آن در سازمان‌های مختلف اعم از بانک‌ها، دانشگاه‌ها و مدارس هستیم. در پیشینه‌های خارجی نیز مفهوم هوش سازمانی در بین مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی و غیردولتی مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین روش‌های تحقیق کمی و کیفی متفاوتی برای این امر مورد استفاده قرار گرفته‌اند و مؤلفه‌های مختلفی چون سایبرنتیک، مدیریت دانش و عملکرد اقتصادی در ارتباط با این مفهوم مورد بررسی قرار گرفته است. در این میان هیچ پژوهشی که به بررسی اثربخشی هوش سازمانی بر عملکرد کتابداران کتابخانه‌های عمومی با ابزارهای اندازه‌گیری ذکر شده در این



پژوهش پرداخته شده باشد توسط نویسندگان رصد نشد؛ بنابراین لزوم بررسی چنین پژوهشی برای نخستین بار لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی می‌باشد و به منظور بررسی تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش ۱۶۴ نفر از کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر است و با توجه به محدود بودن جامعه آماری نمونه‌گیری انجام نشد و از سرشماری استفاده گردید که از این تعداد ۱۴۳ نفر به پرسشنامه مربوطه پاسخ دادند که مشارکت بیش از ۸۷ درصدی را نشان می‌دهد. در این پژوهش از دو پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۳) و پرسشنامه عملکرد کارکنان برگرفته از مدل عملکرد کارکنان اچیو استفاده شده است (خاولنده^۱، ۲۰۲۰). پرسشنامه کارل آلبرخت هوش سازمانی و ابعاد هفت‌گانه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای ۴۹ سؤال است که سؤال ۱-۷ چشم‌انداز استراتژیک، ۸-۱۴ سرنوشت مشترک، ۱۵-۲۱ میل به تغییر، ۲۲-۲۸ روحیه، ۲۹-۳۵ اتحاد و توافق، ۳۶-۴۲ کاربرد دانش، ۴۳-۴۹ فشار عملکرد را اندازه‌گیری می‌کنند؛ و پرسشنامه عملکرد کارکنان اچیو که ۷ مؤلفه توانایی کارکنان، حمایت سازمانی کارکنان، انگیزش کارکنان، اعتبار کارکنان، سازگاری کارکنان، شناخت کارکنان و ارزیابی کارکنان را ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه‌ها بر اساس طیف لیکرت طراحی شده است.

پس از جمع‌آوری و استخراج داده‌ها از طریق پرسشنامه، از طریق نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۰ به تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها پرداخته شد و اطلاعات به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطح آمار توصیفی از اطلاعات جمعیت شناختی و شاخص‌های به دست آمده برای مؤلفه‌های پژوهش در قالب جداول فراوانی و نمودار ستونی برای توصیف شرایط موجود استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز، در راستای بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر، با استفاده از آزمون‌های رگرسیون خطی، فریدمن، و مجذور کای، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند.

۴- یافته‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا به بررسی توزیع داده‌ها می‌پردازیم. با توجه به سطوح معنی‌داری معیار به دست آمده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول ۱ که بزرگ‌تر از $\alpha = 0.05$ است، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال می‌باشند.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۰

دوره ۳، شماره ۳

پیاپی ۹

جدول ۱. نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
چشم‌انداز	1.162	.134	توزیع نرمال است
سرنوشت	1.134	.153	توزیع نرمال است
تغییر	1.283	.074	توزیع نرمال است
روحیه	1.034	.235	توزیع نرمال است
اتحاد	1.583	.134	توزیع نرمال است
کاربرد	.971	.302	توزیع نرمال است
فشار	1.026	.243	توزیع نرمال است
عملکرد	.880	.421	توزیع نرمال است

۱-۴- بررسی فرضیه اول

بین چشم‌انداز استراتژیک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول ۲، خلاصه مدل نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین چشم‌انداز استراتژیک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر ۰/۶۷ است. ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۸۷۲- درصد از تغییرات متغیر چشم‌انداز استراتژیک کارکنان توسط متغیر هوش سازمانی تبیین می‌شود.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۱

تأثیر هوش سازمانی در بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های ...

جدول ۲. خلاصه مدل در چشم‌انداز استراتژیک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R Square
۱	.67	.659	-.872

سطح معنی داری جدول ۳ در خصوص آنالیز واریانس (ANOVA) در فرضیه اول نشان از آن دارد که مدل رگرسیونی مورد استفاده پژوهش از برآزش قابل قبولی برخوردار بوده و رابطه بین متغیرهای مورد نظر معنی دار ($Sig < 0/05$) بوده است که بدین منظور، در ادامه به آماره‌های خط رگرسیون اشاره شده است.

جدول ۳. آنالیز واریانس (ANOVA) در چشم‌انداز استراتژیک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی

مدل	مجموع انحرافات Sum of Squares	درجه آزادی Df	واریانس Mean Square	آماره آزمون F	سطح معنی داری (Sig)
رگرسیون	159.449	1			
باقیمانده	113.191	98	3.971	.558	.000
کل	272.164	99			

در جدول ۴، ضرایب رگرسیون مربوط به چشم‌انداز استراتژیک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیر چشم‌انداز استراتژیک ۰/۳۵۹ انحراف معیار در سطح عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر تغییر روی خواهد داد.

جدول ۴. ضرایب رگرسیون مربوط به چشم‌انداز استراتژیک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی

سطح معنی‌داری (Sig)	آماره آزمون	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients Std. Error	B	
.000	20.868		4.756	88.845	عرض از مبدأ
.000	4.356	.326	.021	.359	چشم‌انداز

۲-۴- بررسی فرضیه دوم

بین سرنوشت مشترک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

نکته: با توجه به فراوانی تعداد جداول در تحلیل‌های رگرسیونی تمامی جداول مربوطه در فرضیه شماره یک ارائه شد و از فرضیه دو به بعد به ارائه نتایج معنی‌داری آزمون‌ها و ضرایب تعیین صرفاً به صورت متنی بسنده می‌شود.

با توجه به نتایج خلاصه مدل رگرسیونی، ضریب همبستگی بین سرنوشت مشترک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر ۰/۱۱۳ است. ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۰۰۳ درصد از تغییرات متغیر سرنوشت مشترک کارکنان توسط متغیر هوش سازمانی تبیین می‌شود. مرحله بعد سطح معنی‌داری در خصوص آنالیز واریانس (ANOVA) در فرضیه دوم نشان از آن دارد که مدل رگرسیونی مورد استفاده پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار نبوده و رابطه بین متغیرهای مورد نظر معنی‌دار ($Sig > 0/05$) نبوده است که بدین منظور، در ادامه به آماره‌های خط رگرسیون اشاره شده است.

همچنین ضرایب رگرسیون مربوط به سرنوشت مشترک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیر سرنوشت مشترک ۰/۱۱۳ انحراف معیار (Beta) در سطح عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر تغییر روی خواهد داد.

۳-۴- بررسی فرضیه سوم

بین میل به تغییر و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.



با توجه به نتایج خلاصه مدل رگرسیونی، ضریب همبستگی بین میل به تغییر و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر ۰/۷۴ است. ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۶۷۴ درصد از تغییرات متغیر میل به تغییر کارکنان توسط متغیر هوش سازمانی تبیین می‌شود. مرحله بعد سطح معنی داری در خصوص آنالیز واریانس (ANOVA) در فرضیه سوم نشان از آن دارد که مدل رگرسیونی مورد استفاده پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار بوده و رابطه بین متغیرهای مورد نظر معنی دار ($Sig < 0/05$) می‌باشد که بدین منظور، در ادامه به آماره‌های خط رگرسیون اشاره شده است. همچنین ضرایب رگرسیون مربوط به میل به تغییر و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیر میل به تغییر ۰/۸۷۶ انحراف معیار در سطح عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر تغییر روی خواهد داد.

۴-۴- بررسی فرضیه چهارم

بین روحیه و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج خلاصه مدل رگرسیونی، ضریب همبستگی بین روحیه و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر ۰/۸۱ است. ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۶۷۳ درصد از تغییرات متغیر روحیه کارکنان توسط متغیر هوش سازمانی تبیین می‌شود. مرحله بعد سطح معنی داری در خصوص آنالیز واریانس (ANOVA) در فرضیه چهارم نشان از آن دارد که مدل رگرسیونی مورد استفاده پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار بوده و رابطه بین متغیرهای مورد نظر پژوهش معنی دار ($Sig < 0/05$) می‌باشد که بدین منظور، در ادامه به آماره‌های خط رگرسیون اشاره شده است.

همچنین ضرایب رگرسیون مربوط به روحیه و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیر روحیه ۰/۶۷۳ انحراف معیار در سطح عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر تغییر روی خواهد داد.

۴-۵- بررسی فرضیه پنجم

بین اتحاد و توافق و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج خلاصه مدل رگرسیونی، ضریب همبستگی بین اتحاد و توافق و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر ۰/۶۲۱ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۶۳۵ درصد از تغییرات متغیر اتحاد و توافق کارکنان توسط متغیر هوش سازمانی تبیین می‌شود. مرحله بعد سطح معنی داری در خصوص آنالیز واریانس (ANOVA) در فرضیه پنجم نشان از آن دارد که مدل رگرسیونی مورد استفاده پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار بوده و رابطه بین متغیرهای مورد نظر پژوهش معنی دار ($Sig < 0/05$) نبوده است که بدین منظور، در ادامه به آماره‌های خط رگرسیون اشاره شده است.



همچنین ضرایب رگرسیون مربوط به اتحاد و توافق بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیر اتحاد و توافق ۰/۶۳۵ انحراف معیار در سطح عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر تغییر روی خواهد داد.

۶-۴- بررسی فرضیه ششم

بین کاربرد دانش و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج خلاصه مدل رگرسیونی که ضریب همبستگی بین کاربرد دانش و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر ۰/۷۶ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۸۲۶ درصد از تغییرات متغیر کاربرد دانش کارکنان توسط متغیر هوش سازمانی تبیین می‌شود. مرحله بعد سطح معنی‌داری در خصوص آنالیز واریانس (ANOVA) در فرضیه ششم نشان از آن دارد که مدل رگرسیونی مورد استفاده پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار بوده و رابطه بین متغیرهای مورد نظر پژوهش معنی‌دار ($Sig < 0/05$) می‌باشد که بدین منظور، در ادامه به آماره‌های خط رگرسیون اشاره شده است.

همچنین ضرایب رگرسیون مربوط به کاربرد دانش و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیر کاربرد دانش ۰/۸۲۶ انحراف معیار در سطح عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر تغییر روی خواهد داد.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۴

دوره ۳، شماره ۳

پیاپی ۹

۴-۷- بررسی فرضیه هفتم

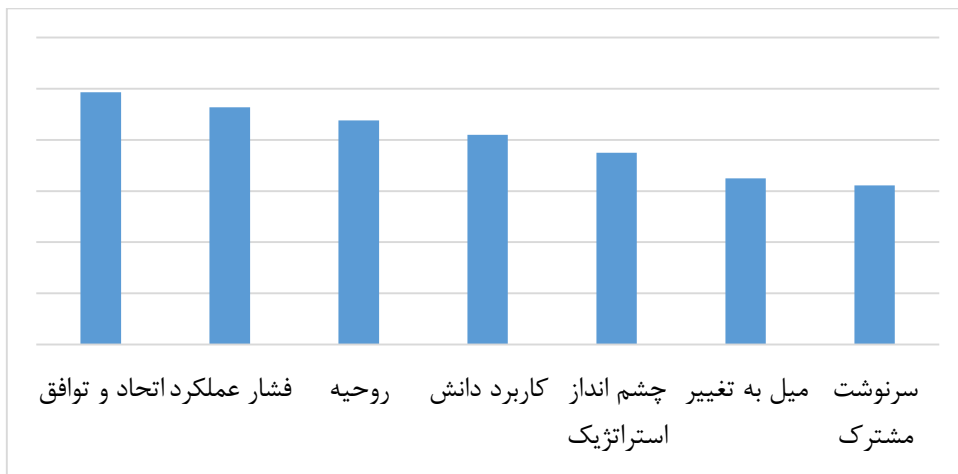
بین فشار عملکرد و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج خلاصه مدل رگرسیونی، ضریب همبستگی بین فشار عملکرد و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر ۰/۶۴۲- می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۷۴۹- درصد از تغییرات متغیر فشار عملکرد کارکنان توسط متغیر هوش سازمانی تبیین می‌شود. مرحله بعد سطح معنی‌داری در خصوص آنالیز واریانس (ANOVA) در فرضیه هفتم نشان از آن دارد که مدل رگرسیونی مورد استفاده پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار بوده و رابطه بین متغیرهای مورد نظر پژوهش معنی‌دار ($Sig < 0/05$) می‌باشد که بدین منظور، در ادامه به آماره‌های خط رگرسیون اشاره شده است.

همچنین ضرایب رگرسیون مربوط به فشار عملکرد و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیر فشار عملکرد ۰/۷۴۹- انحراف معیار در سطح عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر تغییر روی خواهد داد.

۸-۴- بررسی فرضیه هشتم

آیا بین اولویت متغیرهای تأثیرپذیر از هوش سازمانی در کتابخانه‌های عمومی اختلاف معناداری وجود دارد؟

در خصوص اولویت‌بندی عوامل تأثیرپذیر (چشم‌انداز، سرنوشت، تغییر، روحیه، اتحاد، کاربرد و فشار عملکرد) از هوش سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شده است. بر این اساس متغیر اتحاد با میانگین ۵/۱۸ و متغیر سرنوشت با میانگین ۲/۱۰ به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرپذیری را از عوامل هوش سازمانی دارند. همچنین با توجه به سطح معنی‌داری آزمون ($p=0/000$) بین مؤلفه‌های هوش سازمانی اختلاف معناداری وجود دارد. اولویت‌بندی متغیرهای تأثیرپذیر از هوش سازمانی در نمودار ۱ ارائه شده است.



نمودار ۱. اولویت‌بندی مؤلفه‌های هوش سازمانی



۹-۴- بررسی فرضیه نهم

بین نظرات کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر بر اساس متغیر جنس، تحصیلات و سابقه کار در خصوص هوش سازمانی اختلاف معناداری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون کای دو استفاده شد. بر اساس سطح معنی‌داری آزمون‌های صورت گرفته (جدول شماره ۵) اختلاف معناداری بین نظرات کتابداران بر اساس متغیرهای جنس، تحصیلات و سابقه کار وجود ندارد.

جدول ۵. نتایج آزمون تأثیر میزان تحصیلات بر هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی

متغیرهای جمعیت شناختی	نوع تقسیم‌بندی	تعداد	آماره آزمون کای	سطح معنی‌داری (Sig)
تحصیلات	دیپلم	16	1.237	.385
	کارشناسی	96		
	ارشد	31		
جنسیت	مرد	53	15.435	.402
	زن	90		
سابقه کار	$10 <$	83	10.540	.106
	10-20	44		
	>20	16		

۵- بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر مورد بررسی قرار گرفت. هوش سازمانی بر اساس نظریه کارل آلبرخت دارای هفت مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد بود. برای سنجش عملکرد کارکنان نیز از پرسشنامه سنجش عملکرد اچپو استفاده شد. برای سنجش تأثیرپذیری عملکرد کارکنان کتابخانه‌ها از مؤلفه‌های هفت‌گانه هوش سازمانی ۹ فرضیه مطرح گردید. برای بررسی وجود و یا عدم وجود تفاوت بین نظرات جامعه پژوهش در خصوص هوش سازمانی بر اساس خصوصیات جمعیت شناختی نیز دو فرضیه مطرح گردید. نتایج فرضیه‌های مطرح شده در جدول ۶ ارائه شده‌اند.

جدول ۶ نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه‌های پژوهش	نتیجه آزمون
1	بین چشم‌انداز استراتژیک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید
2	بین سرنوشت مشترک و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید
3	بین میل به تغییر و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید
4	داری وجود دارد. بین روحیه و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معنا	تأیید
5	بین اتحاد و توافق و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید
6	بین کاربرد دانش و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید
7	بین فشار عملکرد و بهبود عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید
8	بین اولویت متغیرهای تأثیرپذیر از هوش سازمانی در کتابخانه‌های عمومی اختلاف معناداری وجود دارد.	تأیید
9	بین نظرات کارکنان کتابخانه‌ای عمومی استان بوشهر بر اساس متغیر جنس، تحصیلات و سابقه کار در خصوص هوش سازمانی اختلاف معناداری وجود دارد.	عدم تأیید



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۶

دوره ۳، شماره ۳

پیاپی ۹

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی در تحلیل هفت فرضیه اول نشان‌دهنده مؤثر بودن هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی بود. نتیجه‌ای که از خروجی هفت فرضیه مورد بحث می‌توان گرفت در درجه اول این است که اولاً کارکنان کتابخانه‌های عمومی تا اندازه قابل قبولی با مفاهیم هوش سازمانی و اهمیت آن در محیط سازمان و عملکرد نهایی آن‌ها آگاه هستند. با توجه به اینکه بیش از ۸۸ درصد کارکنان شاغل در کتابخانه‌های استان بوشهر دارای تحصیلات دانشگاهی در مقاطع کارشناسی و تحصیلات تکمیلی هستند، می‌توان تا حدودی این نتیجه را توضیح و توجیه نمود. با مقایسه نتایج این هفت آزمون با پیشینه‌های مورد بررسی در پژوهش حاضر نیز می‌توان همسویی نسبتاً

بالای این نتایج را با تحقیقات پیشین مشاهده نمود. خاطرنشان می‌سازد با توجه به اینکه هیچ پژوهشی در خصوص تأثیرپذیری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های عمومی از هوش سازمانی در پژوهش‌های داخلی و خارجی از سوی نویسندگان این مقاله رصد نگردید و در اغلب موارد هوش سازمانی با متغیرهای دیگری چون رفتارهای شهروندی، فرهنگ سازمانی، ارائه خدمات و ... مورد بررسی قرار گرفته بود، لذا مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های نسبتاً مشابه صورت می‌پذیرد. براین اساس نتایج این پژوهش با پژوهش‌هایی که در ادامه ذکر می‌شود، همسو هستند. نقیب‌زاده (۱۳۹۴) رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت فردی؛ سلاسل، کامکار، گل پرور (۱۳۸۸) رابطه بین هوش سازمانی و رفتار شهروندی؛ سیادت، کاظمی، مختاری‌پور (۱۳۸۹) رابطه هوش سازمانی و رهبری تیمی؛ بیگ‌زاد، علانی، اسکندری (۱۳۸۹) رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران؛ قربانی (۱۳۹۵) رابطه بین هوش سازمانی ارائه خدمات کتابخانه‌ای؛ امینی (۱۳۹۴)، رابطه هوش سازمانی و عملکرد کارکنان؛ جمال‌زاده، غلامی، سیف (۱۳۸۸) رابطه بین هوش سازمانی و یادگیری سازمانی؛ مندلسون و زیگلر (۲۰۰۷) رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمان؛ لغتر، پرجمین و واسیلاخه (۲۰۰۸) رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد کارکنان. در حقیقت در پژوهش‌های فوق‌الذکر نیز مانند پژوهش حاضر هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بر متغیرهایی چون خلاقیت، رفتار شهروندی، و ... مؤثر بوده است و نشان‌دهنده این مطلب است که اغلب متغیرهای عملکردی در سازمان از هوش سازمانی تأثیر می‌پذیرند و باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود لذا همواره کارکنان این سازمان‌ها این مفهوم را جزء عوامل مهم در فرایندهای اجرایی سازمان به‌شمار می‌آورند. البته در این بین نیز برخی از پژوهش‌ها نیز شاهد عدم تأثیر برخی از مؤلفه‌های هوش سازمانی بر متغیرهای دخیل در کارکرد کارکنان سازمان‌ها بوده است. در این بین می‌توان پژوهش‌های مومنی، سهرابی و اکبری محله کلانی (۱۳۹۱) رابطه بین هوش سازمانی و ارائه خدمات کتابخانه‌ای؛ و خدادادی و دیگران (۱۳۸۹) رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری مدیران اشاره نمود که همان‌طور که اشاره شد تنها با برخی از مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه معناداری برقرار نکرده بودند.

در خصوص فرضیه هشتم که به اولویت‌بندی اهمیت مؤلفه‌های هوش سازمانی از نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان بوشهر می‌پردازد، نتایج نشان دادند که همه مؤلفه‌ها نمره‌ای بالاتر از میانه اخذ کرده‌اند که نشان‌دهنده اهمیت مفهوم هوش سازمانی از سوی جامعه پژوهش را متذکر می‌شود. نتایج این فرضیه نیز با توجه به اینکه تأثیرگذاری مؤلفه‌های هوش سازمانی با سایر متغیرها در فرضیه‌های یک تا هفت صحت می‌گذارد، پژوهش‌های مقایسه شده در بخش قبلی می‌تواند در این قسمت نیز مورد استناد قرار گیرند. در خصوص فرضیه نهم نیز نتایج نشان دادند که میزان اهمیت مؤلفه‌های هوش سازمانی از سوی جامعه پژوهش و بر اساس صفات جمعیت شناختی مانند جنس، میزان تحصیلات و سابقه کار، هیچ اختلاف معناداری را گزارش نمی‌کند. نتایج این فرضیه نیز همچنان که بار دیگر اهمیت هوش سازمانی را از منظر دیگر یادآوری می‌کند، بر همگن بودن جامعه پژوهش از نظر آشنایی با مفهوم هوش سازمانی صحت می‌گذارد.

در انتهای بحث می‌توان بیان داشت، با توجه به نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌هایی که در مقام مقایسه به آن‌ها اشاره شد، بی‌شک مفهوم هوش سازمانی که بر اساس تعاریف مختلف صاحب‌نظران این حوزه



دارای مؤلفه‌های مشخصی هست که بر اساس میزان آگاهی کارکنان هر سازمان (در اینجا کتابخانه‌های عمومی) از هر یک از مؤلفه‌های آن در عملکرد آنان اگر تأثیر قطعی و صددرصدی نداشته باشد، ولی رابطه معناداری را ایجاد کرده است. برای دقیق‌تر شدن موضوع می‌توان مؤلفه‌های هوش سازمانی را بار دیگر احصاء نمود. برای مثال داشتن چشم‌انداز استراتژیک در یک سازمان نشان از هوش سازمانی تدوین‌شده‌ای را دارد، ولی این را باید در نظر داشت در اغلب موارد چشم‌اندازها جزء سندهای بالادستی بوده و از مدیران بالا به سمت کارکنان صنفی جریان پیدا می‌کنند؛ بنابراین برخی از مؤلفه‌ها در حیطه مدیران ارشد قرار می‌گیرند تا کارکنان صنفی سازمان. مورد دیگر داشتن سرنوشت مشترک است که با تعریف وظایف و سهم نمودن کارکنان در سرنوشت سازمانی خود؛ اگر نه به اندازه چشم‌انداز استراتژیک، ولی باز تا حدودی از وظایف مدیران بالادستی می‌باشد. این مطالب نشان از نقش کلیدی مدیران بالادستی و توجه ایشان به مفاهیمی از این دست را متذکر می‌شود. در سوی دیگر مؤلفه‌هایی چون داشتن روحیه، افزایش عملکرد، تقویت روحیه اتحاد و همدلی، کاربرد دانش (آشکار و نهان) و میل به تغییر با سهمی بیشتر متوجه کارکنان صنفی می‌باشد. اگرچه آموزش و ایجاد دوره‌های آموزش متداول (برای مثال دانش‌افزایی، ضمن خدمت و...) بایستی از اولویت‌های برنامه‌ریزی‌های مدیران باشد، ولی کارکنان بایستی با رصد محیط درونی و بیرونی سازمان خود، مهارت‌های ایجاد مفاهیم مذکور را در خود نهادینه نمایند. این امر در کتابخانه‌های عمومی که وظیفه آموزش مادام‌العمر آحاد جامعه را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین رسالت‌های اصلی بر دوش دارد، بسیار پررنگ‌تر و برجسته‌تر است. بنابراین یک سازمان هوشمند مسئولیت‌ها و مشاغل را به نحوی تعریف می‌کند که موجب افزایش تعامل و همکاری بین کارکنان شود، این امر موجب می‌شود که مدیریت و کارکنان با اشتیاق و علاقه کار کنند و موفقیت خود را با موفقیت سازمان یکی بدانند و این‌گونه حس مشارکت کارکنان و مؤثر بودن آن‌ها در سازمان برانگیخته می‌شود و کارکنان با به‌کارگیری دانش خود و تمرکز بر دارایی‌های دانش موجود در سازمان، حداکثر تلاش خود را برای رسیدن به اهداف و بهبود عملکرد سازمان به‌کار می‌گیرند و این امر باعث می‌شود که سازمان از شرایط و فضای سالمی جهت پیشرفت خود برخوردار باشد. نتایج حاصل از این پژوهش تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی را بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی را تأیید می‌کند با توجه به اینکه در بین مؤلفه‌های ذکر شده در مفهوم هوش سازمانی مفاهیمی تخصصی و بین‌رشته‌ای مانند چشم‌انداز استراتژیک، کاربرد دانش و ... وجود دارد پیشنهاد می‌شود در جهت دوره آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان و مدیران در این راستا برگزار گردد تا کارکنان و مدیران با مفاهیم این‌چنینی بیشتر و بهتر آشنا شوند.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۸

دوره ۳، شماره ۳

پیاپی ۹

۶- منابع و مآخذ

- اردلان، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر؛ و گیلانی، مریم. (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۳(۱۲)، ۷۱-۱۰۰. 20.1001.1.22286853.1391.3.12.3.8
- Dor: امینی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد کارکنان بنیاد/ایران‌شناسی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکزی.

الهیان، علی؛ وزواری، محمدابراهیم. (۱۳۸۸). هوش سازمانی، خاستگاه هوش کسب و کار. تدبیر، ۱(۱۲۷)، ۴۹-۵۲.

بیگ زاد، جعفر؛ علائی، محمد باقر؛ و اسکندری، کریم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی. پژوهش های مدیریت، ۳(۸)، ۴۶-۵۹.

تیموری، هادی؛ شائمی، علی؛ و زارعی، مریم. (۱۳۹۶). رابطه ابعاد هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۳)، ۱۱۵-۱۳۴.

Doi: <https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.7481>

جمال زاده، محمد؛ غلامی، یونس؛ و سیف، محمدحسن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و آرایه الگویی جهت ارتقا یادگیری سازمانی. مدیریت و رهبری آموزشی، ۲(۸)، ۶۳-۸۶.

خدادادی، محمدرسول؛ کاشف، میرمحمد؛ صالح زاده، کریم؛ و خوشنویس، فرهاد. (۱۳۸۹). رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. مدیریت ورزشی، ۴(۴)، ۱۵۵-۱۶۸.

سلاسل، ماهان؛ کامکار منوچهر؛ و گل پرور، محسن. (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمانی و مولفه های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیا گستران اسپادان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۱(۴)، ۲۶-۳۷.

سیدجوادی، سید رضا؛ و حسین زاده، ماشاء الله. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین قابلیت‌های استراتژیک کارکنان و سبک‌های مدیریت منابع انسانی در شرکتهای صنعتی استان تهران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۲(۱)، ۱۵۹-۱۸۸.

سیادت، سیدعلی؛ کاظمی، ایرج؛ و مختاری پور، مرضیه. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۸۷-۹۹.

عربی، پروین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مدیریت دانش سازمانی در معاونت اقتصادی بانک مرکزی ج.ا.ا. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز]. ایرانداک.

عصاره، فریده؛ مکوندی، بهنام؛ کوتی، فریبا؛ و سید طیب، مریم. (۱۳۹۳). تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت. دانش‌شناسی، ۱۰(۳۶)، ۳۷-۴۷.

قربانی، مهدیه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کیفیت ارائه خدمات در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع شهر تهران. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء(س)]. ایرانداک.

کرانی، اکرم؛ و رشیدی، الهام. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر هوش سازمانی بر ارتقاء سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۴(۱)، ۱۱۹-۱۴۳.

doi: [10.22091/stim.2018.2513.1164](https://doi.org/10.22091/stim.2018.2513.1164)

محسنی، حمید. (۱۳۹۲). خدمات تحویل مدرک. دانشگاه پیام نور.

مومنی، عصمت؛ سهرابی، حمزه؛ و اکبری محله کلانی، محمد. (۱۳۹۱). راهبردهای هوش سازمانی و کیفیت خدمات. مطالعات مدیریت راهبردی، ۳(۹)، ۷۵-۵۵.

نقیب زاده، آزاده. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش سازمانی کتابداران با خلاقیت فردی آنان در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمان. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان]. ایرانداک

یارویسی، رضا؛ ناظم، فتاح؛ و ابوالمعالی، خدیجه. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه). پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲(ویژه‌نامه)، ۴۱۵-۴۳۵.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۹

تأثیر هوش سازمانی در
بهبود عملکرد کارکنان
کتابخانه‌های ...

- Albrecht, Karl (2003). *The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action*. New York: AMACOM.
- Alvarez, C. G. R., & Iijima, J. (2007, September). A Study of the Effect of Organizational IQ on IT Investment and Productivity. In *2007 International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing* (pp. 4185-4188). IEEE.
- Cakir, R., & Ada, S. (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-service training. *World Applied Sciences Journal*, 4(1), 24-30.
- Lefter, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). The dimensions of organizational intelligence in Romanian companies—a human capital perspective. *Theoretical and Applied Economics*, 10(10), 39.
- Mendelson, H., & Ziegler, J. (2007). Organizational IQ: Idea for the 21st century smart survival guide for managers, standford. *GSB, News Release*.
- Potas, N., ERÇETİN, Ş., & Kocak, S. (2010). Multi dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls' technical education institution (Diyarbakir, Sanliurfa and Konya/Turkey). *African Journal of Business Management*, 4(8) , 1644-1651.
- Schwaninger, M. (2001). Intelligent organizations: an integrative framework. *Systems Research and Behavioral Science: The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 18(2), 137-158. <https://doi.org/10.1002/sres.408>
- Scott, W. R., & Davis, G. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. Routledge.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۲۰

دوره ۳، شماره ۳

پیاپی ۹