

بررسی تأثیر هوش سازمانی بر سبک رهبری تحول آفرین مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی شهرستان بیرجند

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۹/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۲/۲۵

زهرا رجائی^۱

اعظم پوریوسف^۲

چکیده

بسیاری از دانشمندان برای سازمان‌ها نوعی قابلیت و توانایی به نام هوش سازمانی قائل هستند که ترکیبی از هوش انسانی و هوش ماشینی است. رهبری تحول آفرین اساس و شالوده‌ای برای موفقیت سازمانی است که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. رهبران تحول آفرین، اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند. در جامعه‌ی آماری شامل کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی بیرجند بوده که در فروردین و اردیبهشت ۹۳ بین آنها پرسش‌نامه توزیع شده است و پرسش‌نامه‌های دریافت شده، به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. لذا نمونه آماری در قلمرو زمانی تحقیق ۷۲ نفر بوده است. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی هوش سازمانی آلبرخت (آلبرشت) و پرسش‌نامه سبک رهبری چند عاملی باس و آلیو استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هوش سازمانی بر رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت دارد. همچنین تمام شاخص‌های مدل اندازه‌گیری و مسیرهای متناظر سؤالات تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، رهبری تحول آفرین،

۱- مقدمه

اصولاً استعدادهای خلاق در محیط‌های مطلوب شکوفا می‌شوند. سازمان‌هایی که خود را با این شرایط تطبیق داده، مستعد مدیران و رهبرانی کارآمد، تغییرگرا و با چشم‌اندازی بلندمدت می‌باشند. رهبری تحول‌آفرین اساس و شالوده‌ای برای تغییرات بلندمدت سازمانی است که دسترسی به اهداف بالاتر را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. بنابراین یکی از الزامات و روش‌های مهم دستیابی به عملکرد بالای کارکنان و به‌وجود آوردن سازمانی پویا، مستعد و خلاق، توجه به رهبری تحول‌آفرین است.

طبق متون نظری، یکی از عوامل تأثیرگذار بر رهبری تحول‌آفرین، هوش کارکنان و سازمان‌هاست. همان‌طور که ویلنسکی^۱ بیان کرده است که سازمان‌ها با توجه به تعارض و رقابت در محیط خارجی، مجبور خواهند شد مقدار قابل توجهی از منابع خود را برای هوش اختصاص دهند. هوش سازمانی به تحصیل و کسب دانش اشاره دارد که از راه به‌کارگیری انسان، رایانه و سایر وسایل صورت می‌گیرد و دانش مرتبط با محیط داخلی و خارجی، فعالیت سازمان را مد نظر قرار داده است (وظیفه‌دوست، ۱۳۸۷: ۳۸).

سازمان باید قادر باشد که یاد بگیرد و خود را با شرایط جدید فرهنگی و اجتماعی انطباق دهد. اما فقط با داشتن توانایی یادگیری و قابلیت انطباق، نمی‌توان رشد هوش سازمانی را تضمین کرد. عوامل دیگری مانند برنامه‌ریزی یا مدیریت کردن کارکنان، فرهنگ مشارکت و مواردی دیگر از اجزای اساسی و ضروری برای یادگیری سازمانی و هوش سازمانی، در شرایط متغیر فرهنگی و اجتماعی است. برخی از محققان توجه خود را به طراحی قابلیت‌های سازمانی تحت عنوان "هوش سازمانی" از جمله ارتباطات سازمانی، حافظه، شناخت، یادگیری، و استدلال معطوف نموده‌اند (Stefan & Ohare, 1997: 15).

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر هوش سازمانی بر سبک رهبری تحول‌آفرین در کمیته امداد امام خمینی بیرجند می‌باشد. برای این منظور هوش سازمانی بر اساس نظریه کارل آلبرخت^۲ در هفت بعد، شامل چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد تعریف گردیده تا اثر هوش

1. Wilensky

2. Albrecht Karl

سازمانی و ابعاد آن بر سبک رهبری تحول‌آفرین مورد بررسی قرار گیرد.

۲- مبانی نظری تحقیق

سازمان‌های امروزی اگر قادر به انطباق با تغییرات محیطی نباشند، به سرعت از گردونه رقابت خارج و جای خود را به رقبا خواهند داد. بنابراین شناسایی نقاط ضعف و قوت درونی همراه با فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی ضروری است. در این شرایط سازمان‌ها نیاز به رهبرانی دارند که توانایی سازمان‌های خصوصی و دولتی را برای ادامه حیات، رشد و ترقی، متحول کنند. این رهبران مسؤلیت می‌پذیرند، قوه تخیل خود را به کار می‌گیرند و تخیل خود را به واقعیت تبدیل می‌کنند، موجب تعهد و مشارکت داوطلبانه پیروان می‌شوند و در نهایت، سازمان را به سمت سازمان یادگیرنده که ابزارهای لازم را برای موفقیت فراهم می‌سازند، هدایت می‌کنند. چنین رهبرانی را رهبران تحول‌آفرین می‌نامند (موغلی، ۱۳۸۳: ۷۱).

این رهبران، سازمان‌ها را از حال به آینده حرکت داده، نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند و تغییرات و تحولات را تسهیل می‌کنند. چشم‌اندازی از فرصت‌های بالقوه را برای کارکنان به وجود آورده و تعهد آنها را به تغییر و بهبود فرهنگ و استفاده بهینه از انرژی و منابع افزایش می‌دهند. رهبران تحول‌آفرین در باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان نفوذ کرده و تأثیر فوق‌العاده‌ای در پیروان خود برجای می‌گذارند. آن‌ها از طریق گفتار و کردارشان، کل سازمان را دچار تحول می‌کنند. پیروان این رهبران نسبت به آنها احساس اعتماد و وفاداری می‌کنند. نفوذ رهبران تحول‌آفرین از طریق کلمات، گفتگو، بینش و الهام‌بخشی به دیگران است. رهبران تحول‌آفرین به‌عنوان عاملان تغییر دیده می‌شوند (Bass & et al., 2003: 212).

رهبری تحول‌آفرین اساس و شالوده‌ای را برای تغییرات بلند مدت سازمانی فراهم می‌کند که دسترسی به اهداف بالاتر را برای سیستم سازمانی میسر می‌کند. در حقیقت، بدون وجود مدیران و رهبران تحول‌آفرین پدید آوردن تحولات فرهنگی و اجتماعی در سازمان‌ها اگر ناممکن نباشد به‌طور قطع مشکل خواهد بود (Lowe & Gardner, 2001: 488).

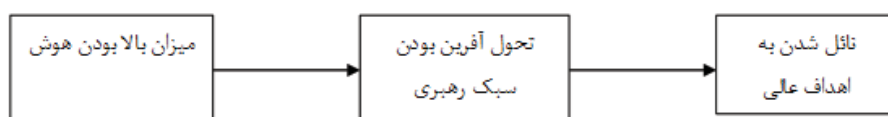
سازمان‌ها چه دولتی و چه خصوصی برای ادامه ماندگاری و پایداری حیات و نیز رشد و توسعه خود نیاز به افزایش دانش و آگاهی نسبت به محیط، ایجاد تحولات گسترده در ساختارها، فرهنگ و رویه‌ها دارند که در این میان، نقش رهبران که سازمان‌ها را از حال به آینده حرکت داده، نیازهای محیطی را تشخیص و تغییر و تحولات متناسب را تسهیل می‌کنند، پیش از پیش آشکار می‌گردد. تئوری رهبری تحول‌آفرین در علوم سازمانی توجه تعداد زیادی از محققان را به خود جلب کرده است (Gardner & et al., 2010: 942) و با تئوری گروه و مبادله رهبری در ارتباط است (Wang & Howell, 2010: 1135). باس و آلیو ابعاد رهبری تحول‌آفرین را بررسی نموده و شاخص‌هایی را برای آن استنتاج نموده‌اند که در جدول ۱ به‌طور خلاصه عنوان شده است.

جدول ۱) شاخص‌های سبک رهبری تحول‌آفرین (ابعاد رهبری تحول‌آفرین از دیدگاه باس و آلیو)

ابعاد رهبری تحول‌آفرین	شاخص‌های مربوط به هر بعد
ویژگی‌های آرمانی	القای حس افتخار و غرور به اعضاء برای ارتباط با دیگران نشان دادن احساس قدرت و شایستگی عمل به شیوه‌ای که احترام دیگران را برانگیزد فدا کردن منافع شخصی به خاطر منافع دیگران
رفتارهای آرمانی	صحبت کردن در مورد مهمترین ارزش‌ها و اعتقادات تصریح در اهمیت داشتن یک حس قوی نسبت به هدف توجه به منابع معنوی و اخلاقی تصمیمات اهمیت داشتن حس همکاری گروهی درباره مأموریت
ترغیب ذهنی	بررسی دقیق پیشنهادها جهت اطمینان از مناسب بودن آنها در نظر گرفتن دیدگاه‌های مختلف در هنگام حل مشکلات درخواست بررسی مشکلات از زوایای مختلف پیشنهاد راه‌های جدید چگونگی انجام کار
انگیزش الهام‌بخش	صحبت کردن خوشبینانه در مورد آینده جدی صحبت کردن درباره کارهایی که باید انجام شود تأکید بر اهمیت آینده‌نگری امید دادن به اعضاء به‌خاطر این که اهداف دست‌یافتنی است
ملاحظات فردی	در نظر گرفتن وقت برای راهنمایی و آموزش اعضاء رفتار با اعضاء به‌عنوان یک شخص و نه به‌عنوان یک عضو در نظر گرفتن افراد با نیازها و توانایی‌ها و خلاقیت‌های مختلف کمک به دیگران جهت توسعه و گسترش توانایی‌های آنان

(منبع: یعقوبی، اورعی یزدانی و مقدمی، ۱۳۸۸: ۱۲۸)

یکی از متغیرهای مهمی که بر رهبری تحول آفرین تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارد، هوش سازمانی است. طرح زیر را می‌توان برای رهبری تحول آفرین پیشنهاد نمود:



(نمودار ۱) رابطه بالا بودن هوش بر سبک رهبری (Lowe & Gardner, 2001: 462)

هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمام توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و تمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده‌اند. این ظرفیت تلفیقی از توانایی‌های فنی و انسانی است که از آن‌ها با عناوین هوش سازمانی و هوش ماشینی یاد می‌شود. هوش فنی، توانایی سازمانی برای پردازش دانش و اطلاعات کامپیوتری را نشان می‌دهد که این امر تأثیر فوق‌العاده‌ای در تبادلات سازمان‌های امروزی دارد. اما هوش انسانی بسیار مهم‌تر از هوش فنی در نظر گرفته می‌شود، زیرا استفاده موفق از فناوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی یعنی مهارت‌های فکری دارد. ابعاد هوش سازمانی از نظر آلبرخت (Albrecht Karl, 2003:154) عبارتند از:

۱. چشم‌انداز راهبردی: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود.
۲. سرنوشت مشترک: زمانی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شوند، می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست و احساس داشتن هدف مشترک می‌نمایند. افراد به صورت جبری موفقیت سازمان را درک نموده و می‌توانند به‌طور هم‌افزایی برای رسیدن به چشم‌انداز عمل نمایند.
۳. میل به تغییر: برخی فرهنگ‌های سازمانی توسط تیم‌های اجرایی پایه‌گذار خودشان هدایت می‌شوند. در این فرهنگ‌ها نحوه عملکرد، تفکر و واکنش مجدد نسبت به محیط آنقدر همسان شده است که هر نوع تغییر و تحول نشان‌دهنده چالش کسب تجارب جدید و مهیج است و به عبارت دیگر، شانس برای شروع کار و فعالیتی جدید می‌باشد. افراد در چنین محیط‌هایی نیاز به بازآفرینی الگوی کسب و کار به

- عنوان یک چالش مهیج و مطلوب، که فرصتی برای یادگیری روش کامیابی است، به خوبی احساس می‌کنند.
۴. روحیه: جدای از عنصر سرنوشت مشترک، عنصر روحیه با هوش سازمانی ارتباط دارد. روانشناسان سازمانی به تلاش‌های دلخواه به‌عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام بشود، اشاره دارند. در یک سازمان با روحیه پایین کارکنان به میزان اصولی و منطقی به شغل و وظیفه عمل می‌نمایند.
۵. اتحاد و توافق: بدون وجود یک سلسله قوانین جهت اجرا در حیطه آن، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکل فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و گروه‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سوق داده، مسؤولیت‌ها و مشاغل را تقسیم نمایند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط وضع نمایند.
۶. به‌کارگیری دانش: اقداماتی که منجر به پیروزی و شکست در یک سازمان شده‌اند، اساساً بر پایه استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها بوده است. تقریباً فعالیت هر سازمانی شدیداً به دانش کسب شده، تصمیم‌های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته‌سالاری افراد، خود به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمانی عجین شده، وابستگی دارد.
۷. فشار عملکرد: این کافی نیست که فقط مدیران درگیر اجرا باشند، در مواردی مثل اهداف راهبردی نامعین و نتایج آن، هر یک از مجریان بایستی موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند. رهبران می‌توانند مفهوم فشار عملکرد را ترویج داده و از آن پشتیبانی نمایند، اما این امر بیشترین اثر را زمانی دارا می‌باشد که تحت عنوان یک مجموعه خودتحمیل، از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد (طبرسا، ۱۳۹۱: ۵۴).

۳- سوالات تحقیق

سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا از نظر کارکنان، هوش سازمانی بر تحول‌آفرین بودن در سبک رهبری مؤثر می‌باشد؟ در راستای این سؤال، سوالات زیر مطرح شده است:

۱. آیا بعد بینش راهبردی بر تحول‌آفرین بودن سبک رهبری در کمیته امداد امام خمینی بی‌رغبت مؤثر است؟
۲. آیا بعد سرنوشت مشترک بر تحول‌آفرین بودن سبک رهبری در کمیته امداد امام خمینی بی‌رغبت مؤثر است؟
۳. آیا بعد تمایل به تغییر بر تحول‌آفرین بودن سبک رهبری در کمیته امداد امام خمینی بی‌رغبت مؤثر است؟
۴. آیا بعد جرأت و شهامت بر تحول‌آفرین بودن سبک رهبری در کمیته امداد امام خمینی بی‌رغبت مؤثر است؟
۵. آیا بعد اتحاد و توافق بر تحول‌آفرین بودن سبک رهبری در کمیته امداد امام خمینی بی‌رغبت مؤثر است؟
۶. آیا بعد کاربرد دانش بر تحول‌آفرین بودن سبک رهبری در کمیته امداد امام خمینی بی‌رغبت مؤثر است؟
۷. آیا بعد فشار عملکرد بر تحول‌آفرین بودن سبک رهبری در کمیته امداد امام خمینی بی‌رغبت مؤثر است؟

۴- پیشینه تحقیق

پیشینه پژوهش‌های رهبری تحول‌آفرین به سال ۱۹۸۷ میلادی و فعالیت‌های برنز^۱ برمی‌گردد. برنز دریافت که رهبران تحول‌آفرین صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش وا می‌دارند. برنز در ادامه بحث خود چنین ادعا می‌کند «تنها رهبران تحول‌آفرین هستند که قادر به ترسیم مسیرهای ضروری برای

سازمان جدیدند، زیرا آنها منشأ تغییرات‌اند، بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند و بر امواج تغییرات سوارند (موغلی، ۱۳۸۳: ۷۵). مطالعات متعدد در زمینه رهبری تحول‌آفرین و کارآمدی سازمان‌ها به انجام رسیده است. جاج، پیکولو و کوسالکا (Judge, Piccolo & Kosalka, 2009: 871; Lowe, Kroeck & Sivasubramahiam, 1996: 863)

دریافتند که ارتباط مثبتی بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد زیردستان نشان می‌دهد. ازما، مصطفی پور و رضایی (Azma, Mostafa pour & Rezaei, 2012: 95) در تحقیق دیگری به این نتیجه رسیدند که تکنولوژی اطلاعات تأثیر مثبتی بر هوش سازمانی دارد. در تحقیق دیگری هوش هیجانی و ارتباط آن با رهبری تحول‌آفرین بررسی شد و به این نتیجه رسید که ارتباط مثبتی بین هوش هیجانی و رهبری تحول‌آفرین وجود دارد (Nicholas, 2010: 12).

اسپکتور (Spector, 2008: 60) در بررسی تأثیر هوش بر اثربخشی رهبری در سازمان‌ها به این نتیجه رسید که هوش سازمانی دارای ۱۵ عنصر اصلی می‌باشد که این عوامل در نهایت در ارتقاء و بالابردن کیفیت و رهبری سازمان بسیار مؤثر می‌باشد. نتایج تحقیق جعفر بیک زاده، علائی و اسکندری (۱۳۸۹: ۱۵۰) نشان داد هوش سازمانی بر عملکرد مدیران سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی تأثیرگذار است. فرهنگی و دیگران (۱۳۸۸: ۴۰) در پژوهشی با عنوان "هوش پیش‌بینی کننده رهبری تحول‌آفرین" با روش تحلیل معادلات ساختاری، نتیجه‌گیری کردند که هم هوش عاطفی و هم هوش معنوی اثر قابل ملاحظه‌ای بر رهبری تحول‌آفرین دارند.

مرتضوی و ناظمی و محمودی فخرآباد (۱۳۸۴: ۱۷۵) نیز در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌بخش" به این نتیجه رسیدند که یک رابطه مثبت و معنادار بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌بخش وجود دارد.

۵- روش تحقیق

تحقیق حاضر کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی- پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارمندان کمیته امداد امام خمینی شهرستان بیرجند می‌باشد و نمونه تحقیق ۷۲ مورد و از نظر زمانی، در فروردین و اردیبهشت ماه ۱۳۹۳ انجام گرفته است. نرخ پاسخگویی به پرسش‌نامه ۸۸/۲ نیز درصد بوده است.

۵-۱- روش اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق شامل هوش سازمانی و سبک رهبری تحولی و متغیرهای توصیفی از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. پرسش‌نامه مورد استفاده از ۴ بخش تشکیل شده است:

در بخش اول به پاسخ‌دهنده آگاهی لازم از هدف اجرای این طرح داده شده است تا اعتماد پاسخ‌دهندگان برای دادن اطلاعات صادقانه جلب شود.

بخش دوم در بر دارنده اطلاعات عمومی شامل سن، جنسیت و تحصیلات می‌باشد. در بخش سوم ۴۹ سؤال در نظر گرفته شده است که ابعاد متغیر مستقل یعنی هوش سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهند. برای هر سؤال که با طیف لیکرت اندازه‌گیری شده، پنج گزینه در نظر گرفته شده است. این سؤالات از هفت مولفه هوش شامل چشم انداز راهبرد، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد تشکیل یافته است.

بخش چهارم پرسش‌نامه از ۴۵ سؤال تشکیل شده است و متغیر وابسته یعنی رهبری تحول‌آفرین را اندازه‌گیری می‌کند.

برای بررسی هوش سازمانی از پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرخت (آلبرشت) و برای تحول‌آفرین بودن در سبک رهبری از پرسش‌نامه سبک رهبری چند عاملی باس و آلیو^۱ استفاده شده است. از آنجایی که پرسش‌نامه‌ها استاندارد بوده معرف ویژگی‌هایی است که محقق قصد اندازه‌گیری آنها را دارد.

داده‌های جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه‌های فوق از طریق نرم افزارهای Spss و Pls پردازش شده و فرضیه‌های تحقیق تجزیه و تحلیل گردید.

۵-۲- پرسش‌نامه‌های مورد استفاده

۵-۲-۱- پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرشت: هوش سازمانی نخستین بار در سال ۲۰۰۳ میلادی توسط البرشت طراحی شده است.

جدول ۲) توزیع سؤال‌ها با شاخص‌های الگو در پرسش‌نامه هوش سازمانی

شماره سوال	شاخص‌ها
۴۸-۴۲-۲۲-۱۷-۱۵-۳-۲	بینش راهبرد
۴۷-۴۴-۳۶-۳۳-۱۹-۹-۴	سرنوشت مشترک
۴۵-۴۳-۳۴-۲۸-۲۴-۱۴-۱۳	تمایل به تغییر
۴۰-۳۷-۲۵-۱۰-۶-۵-۱	جرأت و شهامت
۴۱-۳۹-۳۸-۲۶-۲۰-۱۸-۱۲	اتحاد و توافق
۳۵-۳۱-۳۰-۲۹-۲۳-۲۱-۷	کاربرد دانش
۴۹-۴۶-۳۲-۲۷-۱۶-۱۱-۸	فشار عملکرد

۵-۲-۲- پرسش‌نامه سبک رهبری چند عاملی باس و آلیو: باس در سال ۱۹۸۵ میلادی چکیده روش رهبری برنز را در چهار بعد رهبری تحولی ذکر کرد که عبارتند از: ۱- کاریزما یا نفوذ آرمانی، ۲- انگیزش الهام‌بخش، ۳- ترغیب ذهنی و ۴- ملاحظات فردی (Bass, et al, 1987: 79)

جدول ۳) توزیع تناظر سؤال‌های پرسش‌نامه سبک رهبری تحول‌آفرین با شاخص‌ها

شماره سؤال	شاخص‌ها
۹ تا ۱	ویژگی‌های آرمانی
۱۸ تا ۱۰	رفتارهای آرمانی
۲۷ تا ۱۹	انگیزش الهام‌بخش
۳۶ تا ۲۸	ترغیب ذهنی
۴۵ تا ۳۷	ملاحظات فردی

برای بررسی پایایی (سازگاری درونی) پرسشنامه‌های این پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک هر یک از سازه‌ها استفاده شده است. بر اساس مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و روایی همگرا برای هر سازه، تأیید شده است.

جدول (۴) روش اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	ضریب تعیین	پایایی مرکب	روایی همگرا
رهبری تحولی	۰/۹۶	۰/۸۹	۰/۹۷	۰/۷۸
کاربرد دانش	۰/۹۵		۰/۹۶	۰/۵۶
فشار عملکرد	۰/۸۹		۰/۹۰	۰/۵۶
بینش راهبرد	۰/۷۹		۰/۹۴	۰/۸۰
تمایل به تغییر	۰/۸۳		۰/۷۳	۰/۸۷
جرات و شهامت	۰/۸۶		۰/۷۸	۰/۷۹
اتحاد منافع	۰/۸۷		۰/۸۳	۰/۸۶
سرنوشت مشترک	۰/۷۵		۰/۹۴	۰/۷۳

میزان آلفا و پایایی مرکب باید از ۰/۷ بیشتر باشد و روایی همگرا باید از ۰/۵ بیشتر باشد. بنابراین تمام شاخص‌های روش اندازه‌گیری مورد تأیید قرار گرفت.

۶- یافته‌های پژوهش

با استفاده از نرم‌افزار PLS و بر اساس تحلیل مسیر، مسیرهای فرض شده از هوش سازمانی بر تحول‌آفرین بودن سبک رهبری معنی‌دار بوده و به همین دلیل فرضیه متناظر با مسیرهای مورد نظر نیز مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۵) ضرایب همبستگی متغیرهای هوش سازمانی

متغیر:	کاربرد دانش	فشار عملکرد	سرنوشت مشترک	جرأت و شهامت	تمایل به تغییر	اتحاد منافع	بینش راهبرد
سبک تحولی	۰/۹۳	۰/۴۹	۰/۹۶	۰/۷۵	۰/۵۳	۰/۴۵	۰/۳۲
مقادیر معناداری sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۱	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۱

با توجه به جدول ۵، با ۹۵ درصد اطمینان، بیشترین میزان همبستگی بین دانش و سبک رهبری تحولی، ۰/۹۳ بود که مشاهده گردید و همچنین کمترین میزان همبستگی بین بینش و سبک رهبری تحولی که ۰/۳۲ است مشاهده گردید. از آنجایی که با توجه به جدول ۶ مقدار آماره t برای همه متغیرهای بررسی شده، بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی با سبک رهبری تحولی، رابطه مثبت معناداری دارد و تمام سؤالات تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است.

در جدول ۷ میزان اثرات مستقیم هر یک از ابعاد هوش سازمانی با سبک رهبری تحولی نشان داده شده است. میزان اثرات مستقیم در بعد تغییر بیش از بقیه ابعاد است و کمترین اثر مستقیم را شهامت با سبک رهبری تحولی دارد.

جدول ۶) نتیجه آزمون فرضیه‌ها

متغیرهای بررسی شده	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	T	($p < 0.05$) نتیجه)
اثر کاربرد دانش بر سبک تحول آفرین	۰/۸۶	۰/۰۲۷	۱۲/۱۰	تأیید
اثر فشار عملکرد بر سبک تحول آفرین	۰/۳۳	۰/۰۳۰	۹/۰۱	تأیید
اثر اتحاد منابع بر سبک تحول آفرین	۰/۸۷	۰/۰۳۳	۳/۳۳	تأیید
اثر بینش راهبرد بر سبک تحول آفرین	۰/۳۵	۰/۰۱۸	۱۰/۲۳	تأیید
اثر سرنوشت مشترک بر سبک تحول آفرین	۰/۱۴	۰/۱۲	۲/۵۳	تأیید
اثر شهامت بر سبک تحول آفرین	۰/۷۶	۰/۱۲	۶/۱۹	تأیید
اثر تمایل به تغییر بر سبک تحول آفرین	۰/۲۲	۰/۰۳۹	۶/۱۸	تأیید

جدول ۷) اثرات مستقیم ابعاد هوش سازمانی بر سبک رهبری تحولی

سبک تحول آفرین	مولفه هوش سازمانی	
۰/۸۵	سرنوشت مشترک	اثر مستقیم
۰/۷۳	کاربرد دانش	
۰/۷۱	بیش راهبرد	
۰/۵۲	فشار عملکرد	
۰/۴۵	اتحاد منافع	
۰/۳۹	شهامت و جرأت	
۰/۸۹	تمایل به تغییر	

نتیجه و کاربردهای تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق مؤید آن است که ابعاد هوش سازمانی بر سبک رهبری تحول آفرین تأثیر داشته و در نتیجه در ارتقاء و بالابردن کیفیت رهبری سازمان بسیار مؤثر می‌باشد. عوامل هوش سازمانی، همه افراد سازمان را برای رسیدن به اهداف سازمانی با مدیران همراه می‌کند و مدیران نیز کارکنان را در برنامه‌ها و مسایل مهم و نتایج آن‌ها سهیم می‌نمایند.

توجه به ابعاد هوش سازمانی، فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدلی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت، کارآمدی و شایستگی در بین همکاران و مدیران به وجود می‌آورند. در چنین محیطی همکاران به همدیگر احترام می‌گذارند و تحول آفرین بودن در سبک رهبری مدیران را باعث شده و منجر به تلاش بیشتر کارکنان جهت انجام وظایفشان در سازمان خواهد شد. لذا با توجه به نتایج تحقیق، موارد زیر به عنوان مهمترین راهکارهای افزایش هوش سازمانی پیشنهاد می‌شود:

۱- فراهم نمودن زمینه لازم برای ایجاد جوی باز جهت پذیرش تغییر، و حمایت از اندیشه‌های جدید و نوآوری‌های کارکنان.

۲- ایجاد نظام اطلاعاتی مناسب جهت جمع‌آوری، پردازش و گزارشگری اطلاعات مرتبط با اجرایی کردن مدیریت دانش به خصوص از طریق افزایش حافظه سازمانی.

- ۳- علاوه بر ارتقاء ابزارهای هوشمند سازمانی و توجه به فناوری، باید سعی در ایجاد تعامل بین نیروی انسانی به عنوان سرمایه‌های هوش سازمانی شود. روش‌ها و ابعاد هوش سازمانی تقویت شده و راهکارهای راهبردی جهت بهبود روحیه همکاری و هدف مشترک در کلیه اعضای سازمان ایجاد شود.
- ۴- تک تک مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد شود، این کار باعث ارتقای ریز نظام‌های هوش سازمانی می‌شود که در تبدیل شدن به یک سازمان هوشمند، مورد نیاز است.
- ۵- چون سازمان‌ها در مقابل شرایط جدید مقاومت می‌کنند، باید موانعی که موجب مقاومت می‌شوند، رفع شوند. در این رابطه، رهبران تحول‌آفرین و مدیران متعهد اهمیت دارند.
- ۶- توجه به ایجاد تغییر در کارکنان نسبت به روندهای جدید کاری در سازمان‌ها و ایجاد شرایطی جهت تحصیل تجربه‌های عملی برای مدیران. این نکته به تغییر نگرش کارکنان و در نهایت تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی منجر خواهد گردید.
- ۷- تدوین ساختارها، مقررات، روش‌ها و رویه‌های مناسب با هدف افزایش جایگاه متغیرهای مورد مطالعه.
- ۸- پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که باعث ارتقای مدیریت دانش و هوش سازمانی در سازمان می‌شود.
- ۹- مدیران عالی سازمان باید ضمن بررسی همه جانبه ادبیات هوش سازمانی و به کارگیری قابلیت درونی، به ایجاد روش‌های منحصر به فرد برای متغیرهای هوش سازمانی با توجه به اقتضائات خاص آن سازمان توجه نمایند. بدیهی است، ایجاد هر روشی باید دارای پویایی لازم بوده و با تغییر خواسته‌های محیط کار، توان به‌روز شدن را داشته باشد.
- ۱۰- برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت جهت مدیران و کارشناسان و ایجاد آگاهی در این افراد نسبت به مؤلفه‌های هوش سازمانی برای کاربرد عملی و علمی این مؤلفه‌ها در سازمان.

۱۱- تدوین راهبردهای سازمان، تعیین اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت بر اساس راهبردها، شناسایی عوامل کلیدی موفقیت در تحقق اهداف، تعیین شاخص‌های ارزیابی تحقق اهداف، تدوین برنامه‌های اجرایی جهت تحقق اهداف و آشنایی کارکنان با راهبردها، اهداف، عوامل موفقیت و شاخص‌های ارزیابی و اتخاذ تصمیمات اجرایی لازم و بازنگری و به‌روزرسانی آنها می‌تواند در ارتقای هوش سازمانی مؤثر باشد.

منابع

- بیک‌زاده، جعفر؛ علائی، محمدباقر؛ اسکندری، کریم (۱۳۸۹). "بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی". *پژوهش‌های مدیریت*. سال سوم، ش ۸ (تابستان): ۱۴۳-۱۶۳.
- طبرسا، غلامعلی؛ حاتمی، سکینه؛ ابدالی، رقیه (۱۳۹۱). "تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش". *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*. سال چهارم، ش ۷ (بهار و تابستان): ۸۵-۹۲.
- فرهنگی، علی‌اکبر، و دیگران (۱۳۸۸). "هوش پیش‌بینی‌کننده رهبری تحول‌آفرین". *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. سال چهارم، ش ۱۵ (پاییز): ۳۱-۵۷.
- مرتضوی، سعید؛ ناظمی، شمس‌الدین؛ محمودی فخرآباد، صادق (۱۳۸۴). "بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌بخش". *فصلنامه مدرس علوم انسانی (ویژه‌نامه مدیریت)*. سال نهم، ش ۳ (پاییز): ۱۶۷-۱۹۰.
- موغلی، علیرضا (۱۳۸۳). "رهبری تحول‌آفرین و ابزار سنجش آن در مدیریت". *مجله مطالعات مدیریت بهبود و تحول*. سال دوازدهم، ش ۴۳ و ۴۴ (پاییز و زمستان): ۹۵-۱۱۲.
- وظیفه‌دوست، حسین؛ قاسمی، فاطمه (۱۳۸۷). "هوشمندی رقابتی (رویکردها و کاربردها)". *ماهنامه تدبیر*. سال نوزدهم، ش ۱۹۷ (مهر): ۳۴-۳۷.
- یعقوبی، نورمحمد؛ اورعی یزدانی، بدرالدین؛ مقدمی، مجید (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌آفرین". *پژوهش‌نامه‌ی مدیریت اجرایی*.

سال نهم، ش ۱ (بهار و تابستان): ۱۱۹-۱۴۴.

- Albrecht, Karl (2003). "*Organizational Intelligence survey*". [on-line]. Available: <http://www.KarlAlbrecht.com> [2012/2/18]
- Avolio, B. J. (1999). "Full leadership development: Building the vital forces in organizations". [on-line]. Available: <http://www.sagepublications.com> [2012/2/18]
- Avolio, Bruce J.; Bass, Bernard M.; Jung, Dong I. (1999). "Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72, No. 4: 441-462.
- Azma, Fereydoon; Mostafa pour, Mohammad ali; Rezaei, Hamid (2012). "The application of information technology and its relationship with organizational intelligence". [on-Line] Available: <http://www.sciencedirect.com>: doi: 10.1016/j.protcy. [2012/02/18].
- Bass B. M. & et al. (2003). "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 2: 207-218.
- Bass, Bernard M.; Waldman, David A.; Avolio, Bruce J. (1987). "Transformational Leadership and the Falling Dominoes Effect". *Group & Organization Studies*, Vol .12, No. 1 (March): 73-87.
- Gardner, W. L. & et al. (2010). "Scholarly leadership of the study of leadership: A review of The Leadership Quarterly's second decade, 2000-2009". [on-Line] Available: <http://www>.

sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984310001402.
[2012/2/18]

- Judge, T. A.; Piccolo, R. F.; Kosalka, T. (2009). "The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm". *The Leadership Quarterly*, Vol. 20, No. 6: 855–875.

- Lowe, K. B.; Gardner, W. L. (2001). "Ten years of The Leadership Quarterly: Contributions and challenges for the future". *The Leadership Quarterly*, Vol. 11, No. 4: 459–514.

- Lowe, K. B.; Kroeck, K. G.; Sivasubramanian, F. (1996). "Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the Multifactor Leadership Questionnaire literature". *The Leadership Quarterly*, Vol. 7, No. 3: 385–425.

- Nicholas, Clarke (2010). "Management Institute Emotional Intelligence and Its Relationship to Transformational Leadership and Key Project Manager Competences". *Management Journal*, Vol. 4, No. 2: 5–20.

- Stefan, Kirn; O'Hare, Gregory (1997). "*Cooperative Knowledge Processing*". London: Springer-Verlag,

- Spector, P. E. (2008). "*Industrial and organizational behavior (5th ed.)*". Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

- Wang, Xiao-Hua; Howell, Jane M. (2010). "Exploring The Dual-Level Effects Of Transformational Leadership On Followers". *Journal of Applied Psychology American Psychological Association*, Vol. 95, No. 6 (August): 1134–1144.

