

## رابطه ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان

حسین زارع<sup>۱</sup>، آزیتا سلاجقه<sup>۲\*</sup>، ناهید اوجاچی<sup>۲</sup>

۱. استاد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. مربی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۲۰)

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان انجام گرفته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کارمندان دانشگاه پیام نور استان کرمان شامل ۳۹۲ نفر است. داده‌های حاصل از ۱۷۳ پرسشنامه تحلیل شد. برای جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت مشتمل بر ۴۹ گویه و پرسشنامه توانمندی روان‌شناختی مشتمل بر ۱۵ گویه به کار گرفته شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد طبق مدل تحلیل مسیر اثر مستقیم تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی بر توانمندی روان‌شناختی با احتمال ۹۵ درصد مثبت و معنادار است. همچنین، با توجه به نتایج شاخص‌های نیکویی برازش، ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب (۰/۰۸۹) و ریشه استاندارد شاخص نیکویی برازش (۰/۹۹) و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (۰/۹۷) نشان می‌دهند مدل از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است. در نهایت، رابطه همه ابعاد هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان مثبت و معنادار به‌دست آمد.

### کلیدواژگان

توانمندی‌های روان‌شناختی، مؤلفه‌های هوش سازمانی، هوش سازمانی.

## مقدمه

رشد اقتصادی حاصل گسترش علم و دانش و به‌کارگیری نظام‌مند دانش است که به‌طور عمده نتیجه تلاش مؤسسات آموزش عالی در کشورهاست. از آنجا که این مؤسسات نقشی مهم و اصلی در پیشرفت کشورها ایفا می‌کنند، باید متناسب با تغییرات محیطی، خود را به‌سرعت تغییر دهند و در عرصه متلاطم و آشفته محیط بیرون، موفقیت و بقای سازمان (دانشگاه) را تضمین کنند و در عرضه خدمات به دانشجویان عملکردی مناسب داشته باشند. امروزه واژه‌های «توانمندسازی»<sup>۱</sup> و «هوش سازمانی»<sup>۲</sup> در سازمان‌ها به بخشی از زبان روزمره مدیریت تبدیل شده است. کاربرد این مفاهیم از زمانی گسترش یافت که رقابت‌های جهانی، ضرورت انجام‌دادن پژوهش‌های متعددی را برای یافتن شکل‌های جدیدی از مدیریت که افراد را به ریسک‌پذیری، تعهد و نوآوری تشویق می‌کند، اجتناب‌ناپذیر کرد. این پژوهش‌ها بر اهمیت ترغیب به انجام‌دادن وظیفه به‌جای تحمیل آن، با معنادار کردن کارها و با هویت‌کردن مشاغل تأکید می‌کنند. از طرفی، ظهور فناوری‌های نوین، مدیریت را ملزم کرده است تا بر موضوع هوشمندی سازمانی و به‌کارگیری توانمندی‌های اعضای سازمان توجه ویژه‌ای شود و این مفاهیم در متون نظری مدیریت و سازمان جایگاه خاصی پیدا کنند. از آنجا که توانایی هر فرد در ارزیابی هر موقعیتی که در آن قرار دارد، نشان‌دهنده بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت یا مسئله‌ای خاص است و با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد، نشان‌دهنده آگاهی و اطلاعات افراد در زمینه عوامل مؤثر بر سازمان است، هوش سازمانی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر توانمندی فرد در سازمان باشد. همچنین، در هر سازمان، نقش کارکنان آن سازمان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشرفت و هدایت سازمان، غیرقابل اغماض است، بنابراین، ارزیابی توانمندی کارکنان سازمان برای آگاهی از میزان موفقیت برای دستیابی به نتایج صحیح در سازمان ضروری است.

- 
1. Empowerment
  2. Organizational intelligence

## بیان مسئله

یکی از انواع هوش، هوش سازمانی است. هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه متون نظری سازمان و مدیریت در قرن ۲۱ است. در زمینه هوش سازمانی، گاردنر<sup>۱</sup> محقق و روان‌شناس دانشگاه هاروارد اذعان می‌کند همان‌طور که انسان‌ها از هوش چندگانه‌ای برخوردارند، سازمان‌ها نیز هوش‌های متعددی دارند. هوش سازمانی توجه سازمان را به موضوعات مرتبط با اثربخشی سوق می‌دهد و سازمان‌ها را در به‌کارگیری نیروهای بالقوه خود یاری می‌رساند (Stalinski, 2004, p.56). تی ماتسودا یکی از نظریه‌پردازان نظریه هوش سازمانی، هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند (Motsuda, 1993, p.112). همچنین، کارل آلبرخت (۲۰۰۲) هوش سازمانی را استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنیت‌ها و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند. به زعم وی هوش سازمانی هفت بعد دارد که عبارت‌اند از: بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، به‌کارگیری دانش، و فشار عملکرد. این مفهوم در جایی دیگر به این شرح تعریف می‌شود: به‌کارگیری ظرفیت‌ها برای اخذ تصمیم‌های سریع و صحیح، سعی در یادگیری دائم، به‌کارگیری خلاقیت و نمایش مهارت‌های متفاوت در موقعیت‌های غیرمنتظره و بحرانی که به سیستم برای انطباق با تغییرات کمک می‌کند (Potas, 2010, p.164). هوش سازمانی به‌معنای داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی است که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، رقبای، محیط اقتصادی، عملیات و فرایند سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیم‌های مدیریتی در سازمان می‌گذارد، تعریف شده است (ابریزی و همکاران، ۱۳۸۵). داشتن یک مدل برای تعریف و ارزیابی وضعیت هوشمندی سازمانی می‌تواند بسیار مفید باشد، اما پرسش‌های اصلی وجود دارد که هر مدیر اجرایی با آن مواجه است: چگونه می‌توان سطح هوش جمعی در سراسر سازمان را افزایش داد؟ استراتژی‌ها و اقدامات خاص برای تبدیل شدن به

---

1. Gardner

سازمانی هوشمند چیست؟ مطالعه دقیق طرح‌های تغییر رهبری و مدیریت سازمانی، به‌ویژه طرح‌هایی که با سرعت و موفقیت قابل توجه اجرا شده‌اند، به چندین استراتژی کلیدی اشاره می‌کند که مبنای همگی آن‌ها فراتر رفتن و درهم‌شکستن مرزهای سازمانی است. آلبرخت حداقل چهار استراتژی اولیه را شناسایی کرده است که هدف آن‌ها هوشمندتر کردن سازمان است و عبارت‌اند از ۱. رهبران فکری؛ ۲. گروه‌های با علائق مشترک؛ ۳. سیاست تیم‌های موقت؛ ۴. پلت‌فرم‌های دانش. این استراتژی‌ها باعث می‌شود سازمان در رسیدن به مأموریت خود توانمند شود و با نیازهای دائماً در حال تغییر محیط تطابق یابد و ابزاری فراهم کند تا سازمان را به‌طور پیوسته به سطحی بالاتر از هوش جمعی هدایت کند. در این پژوهش، نظریه هوش سازمانی آلبرخت به این دلیل که به همه مؤلفه‌های مورد نظر در این مفهوم می‌پردازد، مدل هوش سازمانی مبنای قرار می‌گیرد و ابعاد هفت‌گانه آن در رابطه با توانمندی روان‌شناختی کارمندان بررسی می‌شود. آلبرخت برای به‌کارگیری درست از هوش سازمانی و عملیاتی کردن این ایده سه گام اساسی را توصیه می‌کند که عبارت‌اند از ۱. آغاز اندیشیدن مدیران؛ ۲. دادن قدرت و اختیار فکر کردن به کارکنان؛ ۳. تهاجم بی‌وقفه و نظام‌مند به علل جهالت و نادانی دسته‌جمعی.

توانمندسازی از موضوعات جوان در متون نظری منابع انسانی به شمار می‌آید که توجه بسیاری از دانشگاهیان، پژوهشگران و دست‌اندرکاران مدیریت را به خود جلب کرده است. در متون نظری توانمندسازی، تعریف واحدی از آن وجود ندارد، بلکه تعریف آن به موقعیت و افراد بستگی دارد. توانمندی یکی از مختصات وجودی انسان است که راه را برای او روشن می‌کند (زارع، ۱۳۹۰، ص ۵۸). توانمندسازی روان‌شناختی به معنای فرایند انگیزش درونی شغلی تعریف شده است که شامل چهار حوزه شناختی، یعنی احساس تأثیرگذاری، شایستگی، معنادار بودن و حق انتخاب می‌شود (Thomas & Velthouse, 1990, p.670). یکی از صاحب‌نظران تعریف نسبتاً کاملی از توانمندسازی بیان کرده است: «توانمندسازی یعنی فرایند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان از طریق توسعه و گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت افراد و گروه‌ها بر حوزه‌ها و وظایفی که در عملکرد آن‌ها و عملکرد کلی سازمان اثر می‌گذارد (Kinla, 2005, p.116). در جایی دیگر

توانمندسازی رویکرد جدید کارکردن است، تغییر سبک مدیریت بالابه‌پایین که در آن سازوکارهای کنترل از زمان انقلاب صنعتی رایج شده بود (Baruch, 1998, p.82). همچنین، پیترز و همکاران تعریف جامعی از توانمندسازی بیان می‌کنند که هفت بعد اساسی اختیار، تصمیم‌گیری، اطلاعات، استقلال، خلاقیت و نوآوری، دانش و مهارت و مسئولیت را دربرمی‌گیرد (Peters et al., 2002, pp.377-401). بنابراین، براساس تعریف‌های بیان‌شده می‌توان به این تعریف دست یافت که توانمندسازی عبارت است از پربرسازی عمودی سازمان، مدیریت مشارکتی کارمندان و ایجاد شرایطی که افراد بتوانند کارهایشان را براساس احساس، انگیزه درونی و آزادی عمل انجام دهند و با موفقیت کامل به سرانجام برسانند. برخی نظریه‌پردازان، نظریه شناختی پیچیده‌ای از توانمندسازی ارائه داده‌اند که هسته محوری آن متشکل از چندین بعد است (جدول ۱).

جدول ۱. ابعاد مختلف توانمندسازی کارکنان براساس دیدگاه‌های مختلف انگیزشی و شناختی

ابعاد توانمندسازی	نظریه پردازان
احساس خودکارآمدی، خوداثربخشی	کانگر و کانگو
احساس مؤثربودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس معناداربودن	توماس و ولتهوس
احساس مؤثربودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس معناداربودن	اسپریتزر
احساس مؤثربودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس معناداربودن، احساس داشتن اعتماد به دیگران	میشرا

از میان مدل‌های مختلف رویکرد انگیزشی و شناختی، از آنجا که مدل «میشرا» کامل‌تر است و بقیه مدل‌ها را دربرمی‌گیرد، مبنای این پژوهش قرار می‌گیرد، ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان براساس مدل یادشده بررسی می‌شود.

مسئله هوش سازمانی و توانمندی‌های کارکنان می‌تواند کمک شایانی به مدیران کرده و آن‌ها را قادر کند تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها، مشکلات و واکنش‌های به‌موقع به تغییرات محیطی باشند. بنابراین، سازمان‌ها برای پیشبرد اهداف سازمانی و دستیابی به آن‌ها به این متغیرها نیاز دارند که بتوانند با اتکای به آن‌ها عملکرد خود را بهبود بخشند. در سازمان‌های دانش‌محور نیز با توجه به تغییرات و تحولات نوظهور در محیط‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و

سیاسی، مدیران باید بر طراحی هوش سازمانی و توانمندی‌های سازمانی متمرکز شوند. برای سازگاری با تغییرات جدید، باید سازمانی متناسب با شرایط جدید پدید آید و زمینه رشد و تعالی سازمانی را فراهم کند. نظر به نقش دانشگاه در پاسخگویی به نیازها و انتظارات اجتماعی و جهانی، ایجاب می‌کند که آموزش عالی و سازمان‌های آموزشی به‌طور مداوم کیفیت فرایندها و فعالیت‌های خود را بهبود بخشند.

### پیشینه پژوهش

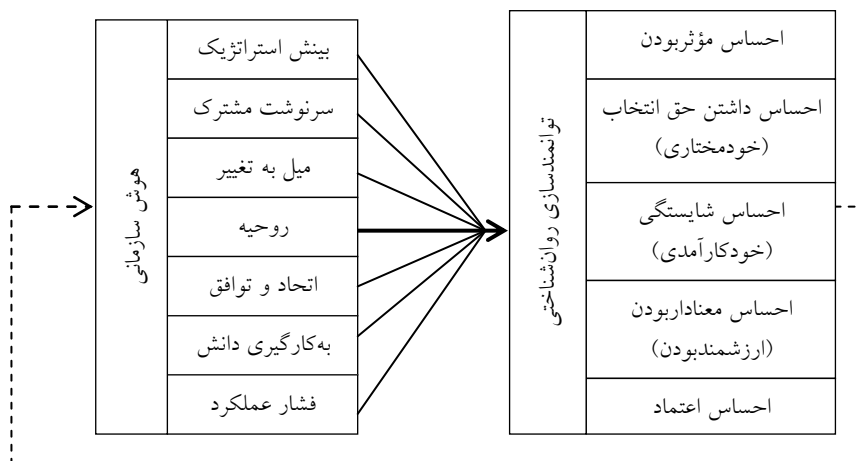
علیرغم ضرورت، نقش و اهمیتی که متغیر هوش سازمانی و توانمندی‌های کارمندان در سازمان‌ها و به‌ویژه در دانشگاه‌ها دارند، پژوهشی که رابطه این دو متغیر در مؤسسات آموزش عالی را بررسی کرده باشد، هنوز انجام نگرفته است و فقط در پژوهش‌های متفاوت و البته مجزایی این متغیرها به‌طور جداگانه بررسی شده است. در پژوهش‌های خدادادی (۱۳۸۶)، جمال‌زاده و همکاران (۱۳۸۸)، بنی‌سی و ملک‌شاهی (۱۳۸۹)، (جندقی و همکاران، ۱۳۹۲)، باقی و شیروانی (۱۳۹۱)، و پرویزی و سیادت (۲۰۱۴)، رابطه هوش سازمانی و متغیر دوم مشخص شده است. از طرفی، غلامی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند بین هوش سازمانی کل و هر یک از مؤلفه‌هایش با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد، اما نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داده است مؤلفه کاربرد دانش سهم معناداری در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی دارد. مؤمنی و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که همه مؤلفه‌ها به‌جز روحیه و فشار عملکرد رابطه معناداری با کیفیت عرضه خدمات دارند. فیروزجاییان و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که در میان مؤلفه‌های هوش سازمانی، بیش استراتژیک بیشترین تأثیر را بر خلاقیت و نوآوری می‌گذارد. همچنین، همبستگی بین هوش و خلاقیت ۰٫۷۶ برآورد شده است، بنابراین، هوش سازمانی خلاقیت بیشتر افراد را به دنبال دارد.

با توجه به اینکه هم‌اکنون موضوع هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان به‌عنوان یک نیاز شناخته‌شده و موضوع جدیدی است، همچنین، به‌دلیل کمبود پژوهش‌های انجام‌گرفته در این زمینه، این موضوع نیازمند بحث بیشتری است تا از یک طرف، مدیران و

دست‌اندرکاران سازمان‌ها با مقوله هوش سازمانی و ابعاد آن آشنا شوند و از سوی دیگر بتوانند عملکرد خویش و توانمندی‌های کارمندان را با توجه به ابعاد هوش سازمانی بهبود بخشند. بنابراین، این پژوهش، به منظور برجسته‌کردن نقش ویژه هوش سازمانی و نقش توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان دانشگاه پیام نور انجام می‌گیرد تا با تأکید بر بهره‌گیری و اتکا به مؤلفه‌های هوش سازمانی، ضمن افزایش اثربخشی مدیران در اخذ تصمیم‌های راهبردی و هوشمندکردن سازمان، کارکنان نیز بتوانند با اتکا به این مؤلفه‌ها و توانمندی‌های خویش عملکرد خود و سازمان را بهبود بخشند. در واقع، پس از مطالعه مدل‌ها و مبانی نظری مختلف درباره متغیرهای مورد بحث، ضمن شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی، وضعیت هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان دانشگاه پیام نور و ارتباط این متغیرها نیز بررسی می‌شود. بنابراین، پرسش اساسی این پژوهش این است که آیا میان ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان دانشگاه پیام نور کرمان رابطه وجود دارد؟

### چارچوب نظری پژوهش

براساس مبانی نظری و پیشینه موضوع چارچوب نظری پژوهش به شرح شکل ۱ ترسیم می‌شود.



شکل ۱. رابطه میان مؤلفه‌های هوش سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی

بر اساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه اصلی پژوهش به این شرح است: بین هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی - همبستگی که پس از گردآوری داده‌های لازم از طریق پرسشنامه براساس رویکرد کمی و با به‌کارگیری مقیاس‌های مناسب، متغیرها اندازه‌گیری شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه است که شامل پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت با ۴۹ پرسش و پرسشنامه توانمندی روان‌شناختی با ۲۵ پرسش است. پرسشنامه‌های یادشده با بررسی روایی صوری تأیید شدند و آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها، به ترتیب، ۰/۹۳ و ۰/۸۹ گزارش شد، که پایایی پرسشنامه‌ها را نشان می‌دهد. جامعه آماری این پژوهش، کارمندان دانشگاه پیام نور استان کرمان در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ می‌باشند. تعداد کارمندان این دانشگاه حدود ۳۹۲ نفر است که پس از چندین مرتبه توزیع پرسشنامه میان کارمندان، فقط به ۱۷۳ پرسشنامه کامل بازگشت داده شد که همین تعداد برای بررسی و تجزیه و تحلیل آماری به کار گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های آمار توصیفی (فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (تحلیل مسیر، رگرسیون چندگانه گام به گام و تحلیل واریانس به کار گرفته شد).

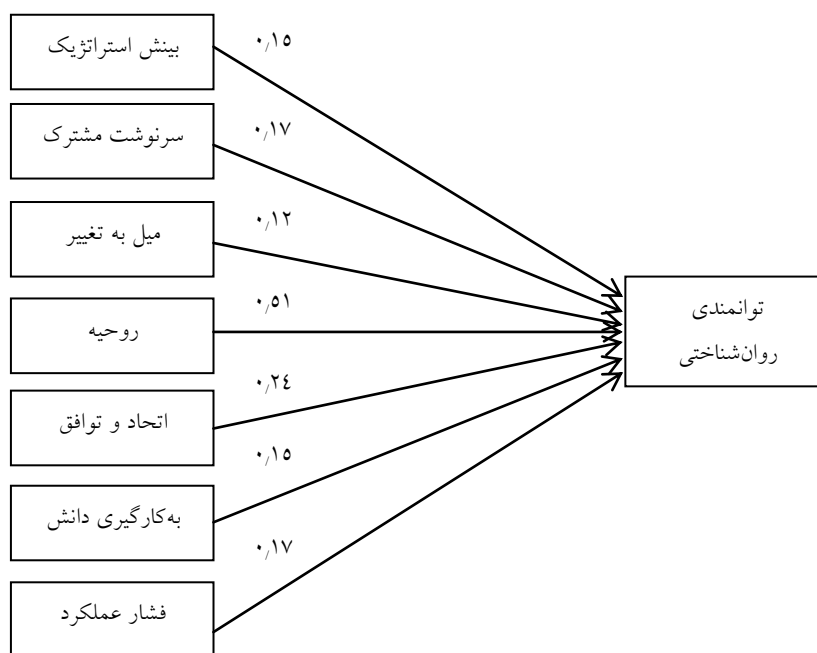
### یافته‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش از مدل تحلیل مسیر بهره گرفته شده است. برازش الگو با مشخصه‌های برازش و با روش احتمال بیشینه انجام گرفته است. جدول ۲ برآورد ضرایب مسیر اثرات مستقیم الگو را نشان می‌دهد. از میان مسیرهای موجود در الگو، اثر مستقیم بینش استراتژیک بر توانمندی روان‌شناختی، اثر مستقیم سرنوشت مشترک بر توانمندی روان‌شناختی، اثر مستقیم میل به تغییر بر توانمندی روان‌شناختی، اثر مستقیم روحیه بر توانمندی، اثر مستقیم اتحاد و توافق بر توانمندی روان‌شناختی، اثر مستقیم به‌کارگیری دانش بر توانمندی روان‌شناختی و اثر مستقیم فشار عملکرد بر توانمندی روان‌شناختی با احتمال ۹۵ درصد مثبت و معنادار است.



جدول ۲. اثر مستقیم متغیر برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا

مسیر علی	پارامتر استاندارد نشده	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	آماره تی
بیش استراتژیک ← توانمندی روان‌شناختی	۰٫۸۵	۰٫۱۵	۰٫۰۲	۲٫۵۵
سرنوشت مشترک ← توانمندی روان‌شناختی	۰٫۹۳	۰٫۱۷	۰٫۰۲	۳٫۰۶
میل به تغییر ← توانمندی روان‌شناختی	۰٫۷۷	۰٫۱۲	۰٫۰۳	۲٫۱۲
روحیه ← توانمندی روان‌شناختی	۳٫۳۲	۰٫۵۱	۰٫۰۲	۶٫۵۶
اتحاد و توافق ← توانمندی روان‌شناختی	۱٫۵۱	۰٫۲۴	۰٫۰۲	۳٫۹۵
به‌کارگیری دانش ← توانمندی روان‌شناختی	۰٫۸۳	۰٫۱۵	۰٫۰۳	۲٫۴۸
فشار عملکرد ← توانمندی روان‌شناختی	۰٫۹۹	۰٫۱۷	۰٫۰۳	۳٫۱۴



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر ضرایب استاندارد شده

به منظور پاسخ به این پرسش که آیا داده‌ها با مدل هماهنگی دارد، نرم‌افزار لیزرل ۳۴ شاخص برازندگی را محاسبه می‌کند. این شاخص‌ها را نمی‌توان به‌تنهایی دلیلی بر برازش یا عدم برازش دانست، بلکه باید آن‌ها را در کنار هم تفسیر کرد. با توجه به نتایج جدول ۳ ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۸۹، ریشه استاندارد شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۹ و شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش برابر با ۰/۹۷ به‌دست آمد، بنابراین، می‌توان گفت مدل از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است. شایان ذکر است آماره خی دو معنادار نیست.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش

ارزش	شاخص‌های برازش
۳۴۵/۶۳	کای دو
۸	درجه آزادی (DF)
۰/۰۰۰	سطح معناداری (P)
۰/۰۸۹	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)
۰/۹۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۷	شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI)

به منظور بررسی رابطه ابعاد هوش سازمانی و توانمندی روان‌شناختی رگرسیون چندگانه شیوه گام‌به‌گام اجرا شد. بدین ترتیب که ابتدا متغیری که بیشترین همبستگی را دارد، وارد معادله می‌شود و متغیر دوم متغیری است که پس از تفکیک متغیر مقدم موجب بیشترین افزایش ضریب همبستگی می‌شود. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر توانمندی روان‌شناختی و ابعاد هوش سازمانی برای اولین متغیر (بینش استراتژیک) برابر با ۰/۴ است و ۱۶ درصد از واریانس متغیر توانمندی روان‌شناختی توسط آن تعیین می‌شود. در مرحله دوم با ورود متغیر روحیه، ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۴۳۱ می‌شود که ۱۸ درصد واریانس متغیر توانمندی روان‌شناختی را تبیین می‌کند. نتایج تحلیل واریانس تغییرات متغیر توانمندی روان‌شناختی و ابعاد هوش سازمانی در جدول ۵ نشان می‌دهد که دو بعد بینش استراتژیک و روحیه توانسته‌اند تغییرات متغیر توانمندی روان‌شناختی را توضیح دهند. از آنجا که در روش رگرسیون خطی، در صورتی که

ورود دیگر متغیرها در معناداری مقدار ضریب معناداری تغییری را پدید نیاورند، تحلیل متوقف می شود. تحلیل واریانس برای سایر ابعاد انجام نگرفته است. در جدول ۶ نیز ضرایب رگرسیونی تأثیر ابعاد هوش سازمانی بر متغیر وابسته (توانمندی روان شناختی) بیان شده است و به ازای هر یک واحد انحراف استاندارد تغییر در ابعاد بیش استراتژیک و روحیه به ترتیب، ۰٫۲۵۲ و ۰٫۲۱۸ انحراف استاندارد تغییر در متغیر توانمندی روان شناختی ایجاد می شود و سایر ابعاد اثر معناداری ندارند.

جدول ۴. ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد هوش سازمانی و توانمندی روان شناختی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
اول	۰٫۴۰۰	۰٫۱۶۰	۰٫۱۵۵
دوم	۰٫۴۳۱	۰٫۱۸۶	۰٫۱۷۶

جدول ۵. تحلیل واریانس تغییرات متغیر توانمندی روان شناختی و ابعاد هوش سازمانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	ضریب معناداری
منبع رگرسیون	۷۵۲٫۷۳۹	۱	۷۵۲٫۷۳۹		
منبع باقیمانده	۳۹۴۵٫۷۹۴	۱۷۱	۲۳٫۰۷۵	۳۲٫۶۲۲	۰٫۰۰۰
کل	۴۶۹۸٫۵۳۳	۱۷۲			
منبع رگرسیون	۸۷۲٫۶۵۳	۲	۴۳۶٫۳۲۷		
منبع باقیمانده	۳۸۲۵٫۸۸۰	۱۷۰	۲۲٫۵۰۵	۱۹٫۳۸۸	۰٫۰۰۰
کل	۴۶۹۸٫۵۳۳	۱۷۲			

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی تأثیر ابعاد هوش سازمانی بر متغیر توانمندی روان شناختی

مدل	ضرایب استاندارد شده		ضریب معناداری
	B	خطای استاندارد	
ثابت	۱۶٫۴۲۷	۱٫۴۷۸	۱۱٫۱۱۲
بیش استراتژیک	۲٫۳۰۷	۰٫۴۰۴	۰٫۴۰۰
ثابت	۱۴٫۵۷۱	۱٫۶۶۷	۸٫۷۴۲
بیش استراتژیک	۱٫۴۵۲	۰٫۵۴۵	۰٫۲۵۲
روحیه	۱٫۴۰۲	۰٫۶۰۷	۰٫۲۱۸

## بحث و نتیجه

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان بود. برای بررسی معناداری اثر ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی بر توانمندی روان‌شناختی مدل تحلیل مسیر بهره گرفته شد. یافته‌ها نشان داد همه اثرات مستقیم ابعاد هوش سازمانی بر توانمندی روان‌شناختی معنادار است. همچنین، شاخص‌های برازش الگو حاکی از برازش مطلوب الگو با داده‌های پژوهش بود. یافته‌ها نشان داد بین همه ابعاد هوش سازمانی کل و متغیر توانمندی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های مقامی و عزیز (۱۳۸۶)، جمالزاده و همکاران (۱۳۸۸)، بنی سی و ملک‌شاهی (۱۳۸۹)، باقی و شیروانی (۱۳۹۱)، جندقی و همکاران (۱۳۹۲)، همسو است. ولی با یافته‌های پژوهش غلامی و همکاران (۱۳۹۰) و مؤمنی و همکاران (۱۳۹۱) تا غیرهمسو است. همچنین، یافته‌ها نشان داد ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد هوش سازمانی و متغیر توانمندی روان‌شناختی برای اولین بُعد هوش سازمانی یعنی «بینش استراتژیک» برابر با ۰/۴۰۰ است و ۱۶ درصد از واریانس متغیر توانمندی روان‌شناختی توسط این بعد از ابعاد پژوهش تبیین می‌شود. همچنین، درباره «روحیه» این ضریب برابر با ۰/۴۳۱ است، بنابراین، ۱۸ درصد واریانس متغیر توانمندی روان‌شناختی را تبیین می‌کند. نتایج نشان داد سایر ابعاد، تغییر معناداری را در ضریب تعیین ایجاد نمی‌کنند. بنا بر این نتایج، می‌توان گفت ابعاد بینش استراتژیک و روحیه رابطه معناداری با متغیر توانمندی روان‌شناختی دارند و قادر به توضیح تغییرات این متغیر می‌باشند. این یافته با نتایج خدادادی (۱۳۸۶)، فقط درباره بعد روحیه همسو است و درباره دیگر ابعاد هوش سازمانی غیرهمسو است. همچنین، با یافته‌های باقی و شیروانی (۱۳۹۱) و بنی سی و ملک‌شاهی (۱۳۸۹) نیز غیرهمسو است.

## منابع و مأخذ

۱. ابزری، مهدی، اعتباریان، اکبر و ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۵). هوش سازمانی و جلوگیری از کندذهنی سازمانی. *ماهنامه مدیریت دانش سازمانی*، دوره ۳، شماره ۲۲، صفحات ۹۴-۷۱.
۲. باقی، مجتبی و شیروانی، علیرضا (۱۳۹۱). تحلیلی بر نقش ابعاد هوش سازمانی در افزایش سطح عملکرد کارکنان شرکت توزیع برق استان اصفهان. *کنفرانس منطقه‌ای سیرد*، تهران، ۲۴ و ۲۵ دی‌ماه.
۳. بنی سی، پریناز، و ملک‌شاهی، علیرضا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. *فصل‌نامه علوم تربیتی*، سال ۳، شماره ۱۱، صفحات ۱۴۲-۱۳۱.
۴. جمالزاده، محمد، غلامی، یونس و سیف، محمدحسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان اعضای هیئت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقای یادگیری سازمانی. *فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی*، سال ۳، شماره ۲، صفحات ۸۸-۶۳.
۵. جندقی، غلامرضا، زارعی متین، حسن، حمیدی‌زاده، علی و حاج کریمی، فاطمه (۱۳۹۲). رابطه سبک رهبری با هوش سازمانی. *فصل‌نامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد (دانشور رفتار)*. دوره ۱، شماره ۵۰، صفحات ۳۲۸-۳۱۵.
۶. خدادادی، محمدرسول (۱۳۸۷). *رابطه هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی*. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۴، صفحات ۱۶۸-۱۵۵.
۷. دانه‌کار، فائزه (۱۳۹۲). راه‌های تواناسازی کارکنان. برگرفته از: <http://faezhdanehkar.persianblog.ir>
۸. زارع، حسین و آخوندی، نیلا (۱۳۹۱). رابطه سبک‌های تفکر با خلاقیت دانشجویان دانشگاه پیام نور. *نشریه مطالعات روان‌شناختی*، شماره ۳۰، صفحات ۱۵۹-۱۴۱.

۹. زارع، حسین و نیک‌صفت، ابراهیم (۱۳۹۰). تحلیل مفاهیم شناختی و عاطفی انسان در آموزه‌های اسلام. *نشریه علوم اجتماعی دانشگاه اسلامی*، شماره ۴۶، صفحات ۸۲-۶۶.
۱۰. غلامی، شهرام، غفوریان، هما و معنوی‌پور، داود (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. *فصل‌نامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی*، سال ۲، شماره ۶، صفحات ۹۹-۸۹.
۱۱. مؤمنی، عصمت، سهرابی، حمزه و اکبری، محمد (۱۳۹۱). راهبردهای هوش سازمانی و کیفیت خدمات. *فصل‌نامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۹، صفحات ۷۶-۵۶.
۱۲. یزدی، ارژنگ (۱۳۹۲). هفت ویژگی سازمان هوشمند در عبور از مرزهای سازمانی. *مجله الکترونیکی مطالعات مدیریت دانش*، شماره ۱۱، صفحات ۱۶-۱۲.

13. Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence and knowledge management the executive perspective. Available at <http://www.karl Albercht.com>.
14. Alsop, R. & Heinsohn, N. (2005). Measuring empowerment in practice: structuring analysis and framing indicators, *World Bank Policy Research Working Paper*.
15. Baid, J. (2006). *The intent leave: an investigation of empowerment mechanism, job satisfaction, and organizational commitment among technical college employees*. Unpublished dissertation, Cappella University.
16. Baruch, Y. (1998). Applying empowerment: organizational model. *International Journal of Career Development*, 3(2), 82- 87.
17. Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leaders: the strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
18. Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (2002). The empowerment process integrating theory and practice, *Academy of Management Review*, 13(2), 471- 482.
19. Firuzjaeyan, A.A., Firuzjaeyan, M., Bakhshian, A., & Nasiri, S. (2014). Structural modeling of organizational intelligence and entrepreneurship (With an emphasis on creativity). *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 3(4), 238-242.
20. Gomez, J.P., Lorente, C.J. & Caprera, V. (2005). Organizational learning capability: a proposal of measurement, *Journal of Business Research*, 58, 715-725.
21. Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Soetanto, R. & King, N. (2004). Employee participation of empowerment. *Employee Relation Journal*, 27(4), 354-368.
22. Kinla, D. (2005). Empowering of human resources, Translation by Parizi, M and Soleimani, A, Tehran, Modiran edition.
23. Klidas, A.K. (2002). *Employee empowerment in the European cultural context: findings from industry*. Ph.D. thesis, Amsterdam, Rozenberg Publishers.
24. Littrell, R.F. (2007). Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager, *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 87-110.

25. Matsuda, T. (1993). Organizational intelligence: its significance as a process and as a product, *Proceedings of the International Conference on Economics/Management and Information Technology*. Tokyo, Japan.
26. Menon, S.T. (2001). Employee empowerment: an integrative psychological approach. *Applied Psychology – an International Review*, 50(1), 153-180.
27. Mishra, A.K. & Spreitzer, G.M. (1999). Explaining how survivors respond to downsizing: the roles of trust, empowerment, justice, and work redesign, *The Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
28. Parvizi, A. & Seyadat, A. (2014). Studying the status of organizational intelligence in saderat bank branches management of isfahan province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research & Business*, 5(9), 284- 295.
29. Peterson, N.A. & Zimmerman, M.A. (2004). Beyond the individual: toward a nomological network of organizational empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 34(1/2), 129-148.
30. Petter J., Byrnes, P., Choi, D.L., Fegan, F. & Miller, R. (2002). Dimensions and patterns in employee empowerment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12(4), 377-401.
31. Potas, N., Ercetin S.S. & Kocak, S. (2010). Multi dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls technical education institution (Diyarbakir, Sanliurfa & Konya/ Turkey), *African Journal of Business Management*, 4(8), 1644-1651.
32. Robbins, T.L., Crino, M.D. & Fredendall, L.D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management Review*, 12, 419-420.
33. Sasiadek, S.M. (2006). Individual Influence factors that impact employee empowerment: a multi case study, Unpublished dissertation Capella university.
34. Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the work place, dimensions, measurement, and validation, *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
35. Spreitzer, G.M. & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. *Forthcoming in the handbook of organizational development* (Edited by Tom Cummings).
36. Stalinski, S. (2004). Organizational intelligence: a systems perspective. *Organization Development Journal*, 22(2), 55-67.
37. Zimmerman, M.A. (2004). Empowerment theory: psychological, organizational and community levels of analysis, In Rappaport J., Seidman E., Eds, *Handbook of Community Psychology* (pp.43–63). New york: Kluwer academic/plenum publishers.