

## سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه\*

<sup>۱</sup> الهام رشیدی  
<sup>۲</sup> اکرم کرانی

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف سنجش میزان هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه است.

**روش:** پژوهش حاضر به روش پیمایشی تحلیلی بین جامعه‌ای مشتمل بر ۸۰ نفر از کارکنان انجام شده است. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ای بر اساس هفت مهارت کارل آلبرخت است. کارل آلبرخت برای هوش سازمانی مدلی با هفت بعد ارائه می‌کند: چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد.

**یافته‌ها:** براساس یافته‌های پژوهش، هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه با میانگین ۳/۲۶ از میانگین نظری ۳ یعنی از حد متوسط بالاتر است. بالاترین میانگین بدست آمده، مربوط به مؤلفه سرنوشت مشترک با میانگین ۳/۵۴ و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های میل به تغییر و فشار عملکرد با میانگین ۳/۱۰ است. با توجه به این که میانگین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بالاتر از میانگین نظری و در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد،

\* تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۴/۰۳

۱. کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، کتابدار کتابخانه شهید مطهری، اداره کل استان کرمانشاه، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (نویسنده مسئول)  
rashidi.elham88@gmail.com
۲. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، کتابدار کتابخانه امیرکبیر، اداره کل استان کرمانشاه، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور  
akram.korani@gmail.com

بنابراین، وضعیت هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، وضعیت مطلوب و مناسبی دارد.

**نتیجه‌گیری:** بررسی وضعیت و سنجش هوش سازمانی و ارتقاء آن، در بهبود خدمات کتابخانه‌ها تاثیر بسزایی دارد.

**کلیدواژه‌ها:** کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، کتابداران، هوش سازمانی

### مقدمه

سازمان یک واحد اجتماعی است، برای رسیدن به اهداف مشخصی به وجود می‌آید و فعالیت‌های مستمری را برای رسیدن به آن اهداف انجام می‌دهند. البته هر سازمانی ویژگی‌های خود را دارد، یعنی: مرزهای تقریباً ثابت، سلسله مراتب اداری و نوعی نظم مدبرانه، یک سیستم ارتباط و یک سیستم انگیزشی. این ویژگی‌ها موجب می‌شود افراد در سایه همکاری با یکدیگر، برای دستیابی به اهداف مشترک تلاش کنند (اسکات<sup>۱</sup>، ۱۳۸۰). روانشناسان هوش را به عنوان توانایی عملکرد مؤثر در زندگی تعریف کرده‌اند. انسان‌های باهوش، به دلیل استدلال بهتر، سریع‌تر، و توانایی حل بهتر مسائل، سریع‌تر به اهداف خود می‌رسند (حاجی حسینی نژاد؛ بالغی زاده، ۱۳۸۱). زمانی که افراد باهوش در یک سازمان استخدام و بکار مشغول می‌شوند، به تدریج و بعد از سال‌ها درگیری و ستیز در سازمان‌ها به بی‌علاقگی دسته‌جمعی تمایل می‌یابند، ظرفیت‌های هوشی خود را به کار نمی‌گیرند و به افرادی نا کارآمد تبدیل می‌شوند (آلبرخت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

از نظر کارل آلبرخت (۲۰۰۳) هوش سازمانی، برنامه‌ای جهت رشد و پیشرفت هوشمندانه‌تر یک سازمان است، شامل: تغییر نگرش مدیریتی، تغییر در بکارگیری تکنولوژی، تغییرات رفتاری افراد و کارکنان. مدیران با بهره‌گیری از ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی می‌توانند وضعیت سازمان خود را از لحاظ هوشمندی بسنجند. همچنین با اقداماتی مانند تجزیه و تحلیل دقیق سازمان، برنامه ریزی آگاهانه، جذب نیروی انسانی خلاق و تقویت زیرساخت‌های تکنولوژی، سازمانی هوشمند خلق کنند. کمبود توجه

1. Eskat

2. Albrecht

مدیران به اهداف سازمانی، مشکلات اقتصادی، ساختار سازمانی معیوب و مدیریت نامعقول، موجب اختلال عملکرد سازمان می‌شود. نتیجه آن عدم استفاده بهینه از توان هوشی یک سازمان خواهد بود.

در مورد هوش سازمانی، نظرات و دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد که خلاصه‌ای از نکات کلیدی آنها در جدول شماره ۱ ارائه شده است:

جدول ۱ خلاصه‌ای از تعاریف هوش سازمانی

صاحب نظر	نکات کلیدی تعاریف
گانزرت <sup>۱</sup> و ... ۲۰۱۲	پردازش اطلاعات شناختی، روابط بازیگران محیطی، جستجوی محیطی
سیلور و کرنی <sup>۲</sup> ، ۲۰۱۲	تفکر در مورد سازمان، از منظر منطق کسب و کار با تأکید بر یادگیری سازمانی
جونگ <sup>۳</sup> ، ۲۰۰۹	کاربرد سرمایه فکری
سچوانینگر <sup>۴</sup> ، ۲۰۰۹	کاربرد مفهوم سایبرنتیک
لی بوایتز <sup>۵</sup> ، ۲۰۰۶	منافع ارزش افزوده حاصل از داراییهای نامشهود
یولس <sup>۶</sup> ، ۲۰۰۶	تمیز دادن مشخصات دانش فرهنگی در محیط‌های پدیداری متفاوت
لیبوییتس، ۱۳۹۱	کاربرد مدیریت دانش
آلبرت <sup>۷</sup> ، ۲۰۰۳	ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی اش و تمرکز این قدرت در رسیدن به رسالت سازمان
مک مستر <sup>۸</sup> ، ۱۹۹۶	افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه ایجاد دانش

(مأخذ: ستاری قهفرخی و زمانیان، ۱۳۹۱)

1. Ganzert and et als
2. Silber and Kearny
3. Jung.
4. Schwaninger
5. Lie bowitz,
6. Yolles
7. Albrecht
8. McMaster

هوش سازمانی را ماتسودا<sup>۱</sup> نخستین بار در سال ۱۹۹۲ ماتسودا مطرح کرد. ماتسودا هوش سازمانی را مجموع توانایی‌های ذهنی یک سازمان می‌داند که ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی است و دو جزء دارد:

یک. هوش سازمانی به عنوان یک فرایند، که تجزیه و تحلیل نظری یک سازمان را با مجموعه‌ای از فرایندهای فرعی فراهم می‌سازد. تعامل، اجماع، همکاری یا تشریک مساعی، از ویژگی‌های آن است؛

دو. هوش سازمانی به عنوان یک محصول، که خط مشی ترکیبی و طرح و راهنمایی‌هایی برای طراحی سیستم اطلاعاتی برای سازمان ارائه می‌کند.

البته این دو جزء، از یکدیگر جدا نیستند و به عنوان دو عامل وابسته به یکدیگر در سازمان عمل می‌کند (الهیان و زواری، ۱۳۸۸)

ویلیام هلال<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) هوش سازمانی را "توانایی یک سازمان در خلق و کاربست دانش" دانش "تعریف می‌کند. از نظر وی، مدیریت دانش یک ابزار مدیریتی قوی جهت دستیابی به اهداف و هوش سازمانی است و پیاده‌سازی مدیریت دانش با توجه به زیرساخت‌های فنی و اجتماعی، می‌تواند یک استراتژی موفق برای افزایش هوش سازمانی باشد.

از دیدگاه مک مستر<sup>۳</sup>، هوش سازمانی چنین تعریف می‌شود: "قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل، در افزایش اطلاعات، نوآوری دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه ایجاد دانش". هوش سازمانی منبعی است از آینده که برای دستیابی به آن، نیاز داریم متفاوت فکر کنیم، متفاوت مدیریت کنیم و متفاوت سازماندهی کنیم. (مک مستر، ۱۹۹۶)

برخی صاحب‌نظران از جمله گلین<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) معتقدند که هوش سازمانی یک فرایند علمی است که بر موفقیت و شکست سازمان اثر می‌گذارد.

1. Matsuda

2. William Halal

3. McMaster

4. Glynn

از نظر آلبرخت (۲۰۰۳) هوش سازمانی شامل استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز دادن این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی است. رهبران به تنهایی قادر به انجام این امر نیستند، بلکه تمامی افراد در سازمان، در این امر سهیم هستند. او برای هوش سازمانی هفت بُعد قائل است:

۱. چشم انداز استراتژیک: معروف به سند چشم انداز، شامل برنامه‌ای مدون که اهداف یک سازمان در طول مدت مشخص، مسیر رسیدن به اهداف را مشخص می‌کند.
۲. سرنوشت مشترک: به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و حس عمیق همکاری و همدلی بین کارکنان.
۳. میل به تغییر: یعنی: همسویی و هماهنگی سازمان با تغییرات محیط و فناوری. در سازمان‌هایی که این همسویی وجود دارد، هر نوع تغییر نشانه فرصتی دیگر و راهی برای کسب موفقیت‌های جدید است.
۴. اتحاد و توافق: به این معنی که در یک سازمان هوشمند، مسئولیت‌ها و مشاغل به نحوی تعریف می‌شوند که موجب افزایش تعامل و همکاری بین کارکنان شود.
۵. روحیه: نشان دهنده اشتیاق افراد در کار کردن فراتر از استانداردها و معیارهاست. در یک سازمان موفق، مدیریت و کارکنان با اشتیاق و علاقه کار می‌کنند و موفقیت خود را با موفقیت سازمان یکی می‌دانند.
۶. به کارگیری دانش: تمرکز بر دارایی‌های دانش موجود در سازمان و بازآفرینی شکل نوین دانش است. این امر با مدیریت دانش که تمرکز آن بر خلق دانش از اطلاعات است، یکسان نیست.
۷. فشار عملکرد که تأکید آن بر انگیزش حس مشارکت کارکنان و احساس مؤثر بودن آنهاست. این امر نیز از طریق حل مشکلات کارکنان و افزایش انگیزش آنها حاصل می‌شود.

هاتچینز<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) اشاره می‌کند که سازمان‌های امروزی توان لازم برای همسویی با

1. Hutinchis

تغییرات ناشی از جهانی شدن را ندارد، مگر اینکه پیوسته برای شناسایی توانایی‌ها و ضعف‌ها و بهبود کیفیت فرایندها اقدام کنند.

کتابخانه‌ها نیز مانند همه سازمانها، ویژگی‌های خاصی دارد: هدفمند بودن، ساختار سازمانی، قانون‌مند بودن، ارتباط سازمانی (براتی علویجه، ۱۳۸۰). از طرفی گسترش فناوری‌های نوین اطلاعاتی، خدمات و عملکرد کتابخانه‌ها را متحول کرده و هر روز بردامنه و عمق این تحولات افزوده است.

بدین روی، کتابخانه‌ها نیز به طور مستمر، به شناسایی توانایی‌ها و ضعف‌ها و بهبود کیفیت ارائه خدمات به مراجعان و همچنین ارتقای هوش سازمانی کارکنان نیاز دارند.

پژوهش حاضر به دنبال بررسی سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه و مشخص کردن وضعیت کتابخانه‌ها از نظر مؤلفه‌های هوش سازمانی است. یافته‌های پژوهش می‌تواند در بهبود برنامه‌های راهبردی سازمان در رابطه با بکارگیری هوش سازمانی سودمند باشد، لذا مساله اصلی پژوهش، بررسی سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه عمومی شهر کرمانشاه است.

هدف پژوهش، تعیین سطح هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه بر اساس مدل کارل آلبرخت و شناسایی نقاط قوت و ضعف کتابخانه‌ها از نظر وجوه مختلف هوش سازمانی است.

سؤالات پژوهش عبارت است از:

میانگین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هفت گانه آن در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه چقدر است؟

و در این پژوهش فرضیه ایی با عنوان: میزان هوش سازمانی و مؤلفه‌های هفت گانه آن در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه به طور معناداری در وضعیت مناسبی قرار دارد.

امروزه سازمان‌ها یکی از ارکان مهم هر جامعه به حساب می‌آیند. تحولات بزرگ اجتماعی در طول تاریخ، اصولاً بر فعالیت‌های سازمانی مبتنی بوده است. در این شرایط، توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی روی جنبه توانایی فکری سازمان متمرکز می‌شود.

(سیمیک، ۲۰۰۵). یکی از الزامات مهم برای موفقیت سازمان‌های امروزی، ارتقای هوش سازمان است.

آلبرخت (۲۰۰۳) پژوهشی برای ارزیابی هوش سازمانی مدیران شرکت‌های استرالیایی انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیران این شرکت‌ها، از اکثر مؤلفه‌های هوش سازمانی نمره‌ای ضعیف کسب کردند و کلاً هوش سازمانی ضعیف ارزیابی گردید.

لفت، پرچمرن و اسیلچ<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) پژوهشی برای ارزیابی هوش سازمانی شرکت‌های رومانیایی انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از این بود که هرچند کمتر از ۰/۱۵ کارکنان با هوش سازمانی آشنایی داشتند، ولی هوش سازمانی در حد متوسط ارزیابی گردید.

فقیهی (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش انجام داده است. در این پژوهش، هوش سازمانی آلبرخت به عنوان چارچوب نظری در نظر گرفته شده است. نتایج پژوهش ضعف هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه را می‌رساند.

عرفانی خانقاهی (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان ارزیابی هوش سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در دانشگاه آزاد اسلامی انجام داده است. هدف اصلی، سنجش هوش سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد منطقه هشت است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بجز مؤلفه سرنوشت مشترک، بقیه مؤلفه‌ها کمتر از حد متوسط است و به طور کلی هوش سازمانی در حد متوسط ارزیابی می‌گردد.

اسکندری (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی انجام داده است. هدف اصلی تحقیق، بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و عملکرد

1. Lefter, Prejmerean, & Vasilache.

مدیران، رابطه معنی داری وجود دارد و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در حد متوسط ارزیابی گردید.

سهرابی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه علامه طباطبایی با کیفیت ارائه خدمات در آنها نشان داد که هوش سازمانی کلی، کیفیت ارائه خدمات در کتابخانه‌های دانشگاه علامه طباطبایی را پیش بینی می‌کند که مقدار واریانسی که توسط مؤلفه‌های هوش سازمانی تبیین می‌شود، برابر با ۶۹ بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌های چشم انداز استراتژیک با ضریب همبستگی ۰/۶۶، سرنوشت مشترک با ضریب همبستگی ۰/۷۹، میل به تغییر با ضریب همبستگی ۰/۴۵، اتحاد و توافق با ضریب همبستگی ۰/۴۵ و کاربرد دانش با ضریب همبستگی ۰/۵۵ رابطه معناداری با کیفیت ارائه خدمات داشته‌اند. همچنین مؤلفه روحیه با ضریب همبستگی ۰/۳۹ و فشار عملکرد با ضریب همبستگی ۰/۰۵۴ رابطه غیر معناداری با کیفیت ارائه خدمات داشته‌اند.

حریری، طارمی (۱۳۹۱) پژوهشی با هدف سنجش هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش میانگین هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه را بالاتر از حد متوسط می‌داند.

از بررسی پژوهش‌ها چنین بر می‌آید که در زمینه هوش سازمانی پژوهش‌هایی که انجام گرفته است بیشتر نتایج آن در حد مطلوبی قرار گرفته، اما لازم است که در بالا بردن نتایج مطلوبتر و عملکرد رابطه مدیران و کارکنان و کیفیت ارائه خدمات تلاش گسترده‌ای صورت پذیرد.

### روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و به روش پیمایشی تحلیلی به منظور سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش ۸۰ نفر از کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، از نمونه‌گیری انجام نشد و از روش سرشماری استفاده گردید که از

این تعداد، ۶۷ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه کارل آلبرخت است که هوش سازمانی و ابعاد هفت گانه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه ۴۹ سؤال دارد: پرسش‌های 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 و ۴۳-۴۹ فشار عملکرد را اندازه می‌گیرد. پرسشنامه براساس طیف لیکرت طراحی شده است. براساس شیوه امتیازدهی طیف لیکرت، هر سؤال ۵ امتیاز دارد. شکل کلی و امتیازبندی این طیف به صورت ذیل است:

شکل دهی	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیازبندی	۱	۲	۳	۴	۵

### پایایی و روایی پرسشنامه

پایایی پرسشنامه با محاسبه آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۱ محاسبه گردید و این مقدار از ۰/۷ بیشتر است. بنابراین، پایایی پرسشنامه در سطح مطلوبی است. روایی نسخه ترجمه شده پرسشنامه نیز با توزیع ۱۰ پرسشنامه بین صاحب‌نظران و اساتید رشته کتابداری و مدیریت دریافت نظر آنان، بررسی و تایید شد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS به تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها پرداختیم. اطلاعات بدست آمده تجزیه و تحلیل شد. در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد و ... برای توصیف شرایط موجود استفاده شد. در سطح آمار استنباطی جهت تعمیم صفات نمونه به جامعه، از نمونه تی تک نمونه استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

میانگین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هفت گانه آن در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه چقدر است؟

برای پاسخگویی به پرسش ۱ داده‌های جدول ۲ جمع‌آوری گردیده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن

در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه

متغیر	میانگین	انحراف معیار
هوش سازمانی	۳/۲۶	۰/۷۳
چشم انداز استراتژیک	۳/۲۰	۰/۹۱
سرنوشت مشترک	۳/۵۴	۰/۸۲
میل به تغییر	۳/۱۰	۰/۸۱
روحیه	۳/۳۹	۰/۹۷
اتحاد و توافق	۳/۳۵	۰/۸۱
کاربرد دانش	۳/۱۵	۰/۸۹
فشار عملکرد	۳/۱۰	۰/۸۱

آمار توصیفی متغیر هوش سازمانی و مؤلفه‌های هفت گانه آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است. از جدول ۲ بر می‌آید که هوش سازمانی میانگین نمره ۳/۲۶ و با انحراف معیار ۰/۷۳ دارد. در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک با میانگین ۳/۵۴ دارای بیشترین میانگین است و میل به تغییر و فشار عملکرد با میانگین ۳/۱۰ کمترین میانگین را دارد.

### فرضیه پژوهش

میزان هوش سازمانی و مؤلفه‌های هفت گانه آن در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه به‌طور معناداری در وضعیت مناسبی قرار دارد.

جدول ۳. آزمون t تک‌نمونه‌ای بررسی وضعیت هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن

متغیر	میانگین نظری	میانگین بدست آمده	T مقدار آماره	درجه آزادی	سطح معناداری
هوش سازمانی	۳	۳/۲۶	۲/۹۸	۶۶	۰/۰۰۴
چشم انداز استراتژیک	۳	۳/۲۰	۱/۸۷	۶۶	۰/۰۶۵
سرنوشت مشترک	۳	۳/۵۴	۵/۴۳	۶۶	۰/۰۰۰
میل به تغییر	۳	۳/۱۰	۱/۵۵	۶۶	۰/۲۹۶
روحیه	۳	۳/۳۹	۳/۳۰	۶۶	۰/۰۰۲
اتحاد و توافق	۳	۳/۳۵	۳/۵۹	۶۶	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۳	۳/۱۵	۱/۳۹	۶۶	۰/۱۶۹
فشار عملکرد	۳	۳/۱۰	۱/۰۶	۶۶	۰/۲۹۰

برای آزمون فرضیه از تی تک نمونه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه گردید. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، میانگین بدست آمده هوش سازمانی و تمامی ابعاد آن، از میانگین نظری بالاتر است. میانگین بدست آمده در خصوص هوش سازمانی، با توجه به ابعاد آن ۳/۲۶ است و بین میانگین نظری و میانگین هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه در سطح معناداری ۰/۰۰۴ تفاوت معنادار وجود دارد. میانگین بدست آمده هوش سازمانی جامعه مورد نظر، از میانگین نظری بالاتر است. پس می‌توان نتیجه گرفت میزان هوش سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، بیشتر از حد متوسط و در وضعیت مناسبی است، بنابراین، میزان هوش سازمانی و مؤلفه‌های هفت‌گانه آن در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه به طور معناداری در وضعیت مناسبی قرار دارد و فرضیه تایید می‌گردد.

میانگین بدست آمده مؤلفه‌های هوش سازمانی، بالاتر از میانگین نظری است. درمورد مؤلفه‌های سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق، سطح معناداری آنها کمتر از ۰/۰۵

می‌باشد، پسین میانگین نظری و میانگین این مؤلفه‌ها تفاوت معنا دار وجود دارد و چون میانگین‌های بدست آمده از میانگین نظری بالاتر است، پس می‌توان نتیجه گرفت مؤلفه‌های سرنوشت مشترک، روحیه و اتحاد و توافق بیشتر از حد متوسط است و در وضعیت مناسبی قرار دارد.

در مورد مؤلفه‌های چشم انداز استراتژیک، میل به تغییر، کاربرد دانش و فشار عملکرد سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، پس می‌توان نتیجه گرفت بین میانگین نظری و میانگین بدست آمده تفاوت معناداری وجود ندارد و این مؤلفه‌ها در حد متوسط است.

### نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هوش سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه با میانگین ۳/۲۶ در مقایسه با میانگین نظری ۳ از حد متوسط بالاتر است. این یافته‌ها با تحقیقات لغتر، پرچمن و ایسلاچ (۲۰۰۸)، عرفانی خانقاهی (۱۳۸۸) و اسکندری (۱۳۸۹) مطابقت دارد. هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دانشگاه آزاد منطقه ۸ و پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران هم در حد متوسط و بالاتر از میانگین نظری ارزیابی شده است.

در خصوص ابعاد هوش سازمانی، نتایج به شرح زیر است:

۱. چشم انداز استراتژیک: میانگین بدست آمده از این بُعد ۳/۲۰ است. در مقایسه با میانگین نظری ۳ می‌توان نتیجه گرفت که در حد متوسط ارزیابی می‌شود. نتایج این تحقیق با نتایج فقیهی (۱۳۸۷) در آموزش پرورش و حریری (۱۳۹۱) در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران مطابقت دارد و بُعد چشم انداز استراتژیک نمره‌ای بالاتر از میانگین نظری کسب کرده است.
۲. اعتقاد به سرنوشت مشترک: میانگین بدست آمده از این بُعد ۳/۵۴ که در مقایسه با میانگین نظری ۳ می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد کتابخانه‌ها در این بُعد، از حد متوسط بالاتر است. نتایج این پژوهش با تحقیق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ مطابقت دارد. یافته‌ها با نتایج فقیهی (۱۳۸۷) مغایرت دارد و آموزش و پرورش در این بُعد، میانگین ۲/۹۹ را کسب کرده که از میانگین نظری پایین‌تر است.

۳. میل به تغییر: میانگین بدست آمده از این بعد ۳/۱۰ است که در مقایسه با میانگین نظری ۳ در حد متوسط ارزیابی می‌شود. یافته‌ها با نتایج فقیهی (۱۳۸۷) و حریری (۱۳۹۱) مغایرت دارد و آموزش و پرورش و پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران در این بعد، نمره‌ای پایین تر از میانگین نظری کسب کرده است.
۴. روحیه: میانگین بدست آمده از این بعد ۳/۳۹ در مقایسه با میانگین نظری ۳ از حد متوسط بالاتر است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش حریری (۱۳۹۱) و اسکندری (۱۳۸۹) همخوانی دارد و میانگین این بعد، از میانگین نظری بالاتر بوده است.
۵. اتحاد و توافق: میانگین بدست آمده از این بعد ۳/۳۵ در مقایسه با میانگین نظری ۳ از حد متوسط بالاتر است. این یافته با نتایج حریری (۱۳۹۱) و اسکندری (۱۳۸۹) همخوانی دارد.
۶. کاربرد دانش: میانگین بدست آمده از این بعد ۳/۱۵ در مقایسه با میانگین نظری ۳ از حد متوسط بالاتر است. در پژوهش حریری (۱۳۹۱) و اسکندری (۱۳۸۹) نیز یافته‌های مشابهی حاصل گردید.
۷. فشار عملکرد: میانگین بدست آمده از این بعد ۳/۳۵ در مقایسه با میانگین نظری ۳ از حد متوسط بالاتر است. یافته‌ها با نتایج فقیهی (۱۳۸۷) و حریری (۱۳۹۱) مغایرت دارد و آموزش و پرورش و پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران در این بعد، نمره‌ای پایین تر از میانگین نظری به دست آورده است.
۸. میانگین بدست آمده هوش سازمانی جامعه مورد نظر، از میانگین نظری بالاتر بوده است، پس می‌توان نتیجه گرفت که میزان هوش سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، بیشتر از حد متوسط و در وضعیت مناسب و مطلوبی است.

### پیشنهادهای اجرایی

۱. نتایج بدست آمده از این پژوهش، برخی از کاربردهای عملی را برای کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه مطرح می‌کند. برای ایجاد تغییر و تحول و پدید آوردن مجموعه‌ای هوشمند، نخست باید نیاز به تغییر توسط مدیران تشخیص داده شود؛ آنگاه بر اساس برنامه‌ای منسجم و دقیق و متناسب با ساختار و امکانات سازمان،

نسبت به عملیاتی ساختن برنامه‌ها تغییراتی صورت گیرد. بدون شک یکی از راهکارهای مفید برای ایجاد یک تغییر موفق، تقویت مؤلفه‌های هوش سازمانی است. کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه در همه ابعاد هوش سازمانی، نمره‌ای بالاتر از متوسط کسب کرده است. با این حال لازم است ابعاد و مؤلفه‌ها جهت ارتقاء هوش سازمانی بازبینی و تقویت شود، و باید تصمیمات کلیدی را بر اساس چشم انداز نهاد کتابخانه‌های عمومی گرفت.

۲. براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- بازنگری و تقویت مؤلفه‌های هوش سازمانی، این کار باعث ارتقای هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌ها شده و در جهت ایجاد کتابخانه‌هایی با هوش سازمانی بالاتر را مؤثر می‌باشد؛

- فراهم نمودن زمینه لازم برای ایجاد جوّی باز جهت پذیرش تغییر، و حمایت از ایده‌های جدید و نوآوری‌های کارکنان؛

- ایجاد تغییر در دانش کتابداران نسبت به روندهای جدید کاری در کتابخانه‌ها و ایجاد شرایطی شریطی جهت تحصیل تجربه‌های عملی برای کتابداران. این امر به تغییر نگرش کتابداران و در نهایت تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی منجر خواهد گردید؛

- پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که باعث ارتقای مدیریت دانش و هوش سازمانی در سازمان می‌شود.

۳. پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده

- بررسی رابطه هوش سازمانی با کیفیت خدمات در کتابخانه‌های عمومی و میزان رضایتمندی ارباب رجوع

- بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی با ارتقای کیفیت خدمات در کتابخانه‌های عمومی.

## منابع

۱. اسکات، ر. (۱۳۸۰). سازمان‌ها: سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز، ترجمه محمدرضا بهرنگی (برنجی). تهران: نشر کمال تربیت
۲. اسکندری، ع.ک. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمانهای دولت استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب. بناب.
۳. الهیان، ع.؛ زواری، م. (۱۳۸۸). هوش سازمانی خاستگاه هوش کسب و کار، تدبیر ۲۰۸، ص ۴۹.
۴. براتی ع.، حسین ع. (۱۳۸۰). مدیریت کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی، تهران: حسین علی براتی علویجه
۵. حاجی ح.، غلامرضا؛ بالغی زاده، س. (۱۳۸۱). نظریه‌های هوش چندگانه گاردنر و کاربرد آن در آموزش. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم.
۶. حریری، ن.؛ طارمی، ف. (۱۳۹۱). سنجش هوش سازمانی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، فصلنامه دانش شناسی، ۱۹، ص ۴.
۷. ستاری قهفرخی، م.؛ زمانیان، ع. (۱۳۹۱). ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداریهای شرق مازندران، مدیریت شهری، ۳۱.
۸. سهرابی، ح. (۱۳۹۰). پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران. تهران
۹. عرفانی خانقاهی، م. (۱۳۸۸). ارزیابی هوش سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن در دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه مدلی جهت تبیین آن. پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات. تهران
۱۰. فقیهی، ع. (۱۳۸۷). بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش. پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران.

۱۱. لیبوویتس، ج. (۱۳۹۱) ایجاد هوش سازمانی: مبانی مدیریت دانش، ترجمه مهدی ستاری قهفرخی، حمیدرضا اخوان طباح، عباس جعفری، تهران: انتشارات آذرین مهر.
12. Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey. Australian Institute of Management .Retrieved 2011, from [http://www. Karl Albrecht .com](http://www.KarlAlbrecht.com)
13. Ganzert, C. Martinelli, D. Delai, I. (2012). Intelligence systems methodology: a systemic approach to the organizational intelligence function, *Knowledge Management Research & Practice*, 10(2) ,pp.141–152.
14. Glyn, M.A. (1996). Innovate genius: a framework for relating individuals and organization intelligence to innovation *Academy of management Journal of Applied Psychology*, 10(6) pp22-25
15. Halal, W. (1998). *Measuring organizational intelligence* .Retrieved ,2011
16. from [www.startegy-bussiness.com](http://www.startegy-bussiness.com).
17. Hutinchis, E. (1991). the social organize "action of distributed cognition"- American Psychological Association, Washington, DC, 7(2), pp.283-287
18. Jung, Y. (2009). An Approach to Organizational Intelligence Management (A Framework for Analyzing Organizational Intelligence Within the Construction Process), Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University
19. Lefter, V., Prejmerean, M. & Vasilache, S. (2008). The Dimension of organizational intelligence Romanian companies-A human capital perspective. *Academy of Economic Studies*
20. Liebowitz, J. (2006). Strategic intelligence :business intelligence, competitive intelligence, and knowledge management. *New York, Taylor & Francis Group*
21. McMaster, M. (1996). *The Intelligence Advantage, Organizing for Complexity. Boston, Butterworth-Heinemann.*
22. Matsuda, T. (1992). Organizational intelligence Significance as a process and as a product. *Processing of International Conference of Economics/Management and Information Technology. Tokyo. Japan*
23. Schwaninger, M. (2009). *Intelligent Organizations: Powerful Models for Systemic Management, Berlin, Springer-Verlag.*

- 
24. Silber, K. Kearny, L. (2010). Organizational intelligence: a guide to understanding the business of your organization for HR, training, and performance consulting, San Francisco, Pfeiffer: An Imprint of Wiley.
  25. Simic, I. (2005). Organizational Learning as A component of organizational intelligence-Article provide by department of management and Informatics: University of National and World Economy in Its Journal Information and Marketing Aspects of the Economically Development of the Balkan
  27. Yolles, M. (2005). Organisational intelligence. *The Journal of Workplace Learning*. 17(10), pp 99-114