

# دانلود مقاله بررسی تأثیر هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور

جهت مشاهده [دانلود مقاله بررسی تأثیر هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور](#) به پایین همین صفحه مراجعه نمایید

تعداد صفحات : 12 صفحه

برای دریافت اینجا کلیک کنید

فرمت WORD قابل ویرایش



هوش سازمانی و چابکی سازمانی دو مفهوم جدید در عرصه متون سازمان و مدیریتاند. هوش سازمانی به قدرت ذهن و چابکی بهسرعت و انعطاف اشاره دارند. به نظر می رسد این دو مقوله بر عملکرد سازمانی اثرگذارند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور در سال ۱۳۹۳ انجام گردید. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری دادهها توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان دیوان محاسبات کشور به تعداد

۲۶۰۰ نفر بود که تعداد ۳۲۵ نفر بر اساس جدول مورگان جهت بررسی، انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. برای تجزیه و تحلیل دادهها از آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون رگرسیون و از نرمافزار آماری SPSS استفاده شد. نتایج بهدستآمده نشان داد هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور تأثیر گذار است.

کلمات کلیدی: هوش سازمانی، چابکی سازمانی، عملکرد سازمانی، دیوان محاسبات کشور

مقدمه

تغییر در محیط تجاری و عدم اطمینان سبب مطالعات و تحقیقات وسیعی در زمینه مباحث مدیریتی شده است (شریفی و ژانگ، ۱۹۹۹)، یکی از تغییرات مهمی که در عصر حاضر پدید آمده، این است که دانش در عصر کنونی اهمیت فراوانی یافته است. این موضوع بخصوص در سازمانهای خدماتی سبب بهکارگیری شدید تکنولوژی و دانش شده است و در نهایت سبب وابستگی شدید اقتصاد به دانش شده است (مجد رادی، ۲۰۱۳). در چنین شرایطی سازمانهای موفقاند که عملکردی مناسب داشته باشند که در این راستا هوش سازمانی ۳ و چابکی سازمانی ۴ بر عملکرد سازمانی اثرگذارند. دیوان محاسبات بهعنوان یکی از سازمانهای نظارتی برای بهبود اوضاع جامعه نقشی حیاتی، ایفا میکند که در این تحقیق تأثیر هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی این دستگاه نظارتی بررسی میشود.

در زمینه موفقیت سازمانها تاکنون نظریات بسیاری ارائه گردیده است و هر کدام از این نظرات تلاش نمودهاند با انواع مفهومی سازی، مساله را از زاویهای متفاوت مورد بررسی قرار دهند. یکی از مفاهیمی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است هوش سازمانی میباشد. فقدان هوش سازمانی ممکن است خود را در بسیاری از جهات نشان دهد که برخی از آنها عبارتند از: ۱. عدم آگاهی یا درک درست از تغییرات محیطی؛ ۲. پاسخ کند به مسائل و مشکلات؛ ۳. سیاستها و تصمیمات غیر منسجم و غیر کارآمد؛ ۴. شکست در یادگیری از تجارب؛ ۵. ظرفیت محدود برای نوآوری؛ ۶. فقدان تمرکز بر ارتباط و عمل. بهگونهای که هر یک از این موارد کند ذهنی سازمانی میتواند نشانهای از به خطر افتادن بقای بلندمدت سازمان بهویژه در جهان پیچیده و در حال تغییر باشد (وریارد، ۲۰۱۲).

دانش و هوش سازمانی به همراه سرعت و چابکی، دو بال توسعه و تعالی سازمانها و مهمترین ثروت در هزاره سوم به شمار میآیند. سازمانهای امروزی بایستی استراتژیهای خود را بر محور این دو مهم طراحی نمایند.

در عصر حاضر مؤسسات و سازمانها و دستگاههای اجرایی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشماندازی که دارند هایتان در یک قلمرو ملی و یا بینالمللی عمل میکنند و ملزم به پاسخگویی به مشتریان، ارباب رجوع و ذینفعان هستند. بنابراین، بررسی

1. Sharifi & Gang 2. Majed Radi 3. Organizational Intelligence 4. Organizational Agility 5. Organizational Stupidity 6. Veryard

نتایج عملکرد، یک فرآیند مهم راهبردی تلقی میشود. کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد آن عامل تعیینکننده و حیاتی تحقق برنامههای توسعه و رفاه جامعه است (بیکزادو همکاران، ۱۳۸۹) ارزیابی و اندازهگیری عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب میشود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی است (ارشدی خمسه، ۱۳۸۵).

مطالعه و بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران 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 مدیران توسعه داده میشود. با توجه به اینکه مدیران در سازمانهایی فعالیت میکنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود میباشند و در مقابل پاسخگویی به مسایل و مشکلات خود مثل انسانها نیازمند قدرت یادگیری هستند. بنابراین مسئله هوش سازمانی میتواند در این مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آنها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگویی نیازها و مشکلات و عکسالعملیهموقع به تغییرات محیطی باشند.

بنابراین مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی و دستیابی به آنها نیاز به هوش سازمانی دارند که بتوانند با اتکالی به آن عملکرد خود را بهبود بخشند. بهبود و ارتقای هوش سازمانی منجر به هماهنگی بیشتر طرحها و برنامهها، بهبود تصمیمگیری و نوآوری، بهبود عملکرد کاری و بالا بردن دورنمای بلندمدت سازمان خواهد شد (وریارد، ۲۰۱۲).

در راستای تحقق اصل ۵۵ قانون اساسی، دیوان محاسبات کشور بهعنوان مؤسسههای دولتی و مستقل، دادگاهی است مالی که مأمور معاینه و تفکیک محاسبات اداره مالی و تفریغ کلیه حسابداران خزانه بوده و ناظر و مراقب هزینههای معین در بودجه و تغییر و تبدیل وجوه بوده و بازوی نظارتی مجلس و امین مردم در کلیه

محاسبات مملکتی به شمار می‌رود. این سازمان به علت وظایف نظارتی و مراقبتی خود باید هوش سازمانی و چابکی بالایی داشته باشد تا بتواند به وظایف کنترلی و نظارتی خود به‌منظور پاسداری از بیت‌المال عمل نماید (میری و همکاران، ۱۳۹۱).

عملکرد خطیر و بسیار حساس دیوان محاسبات از یک طرف و اهمیت نیاز به هوش سازمانی و چابکی در این سازمان از طرف دیگر، هر محقق را مجاب می‌کند تا در این زمینه کنج‌کاو باشد و تأثیر هوش و چابکی سازمانی را بر عملکرد این دیوان مورد تحقیق قرار دهد. در این پژوهش محقق با این هدف مهم و اصلی، به بررسی تأثیر هوش سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی دیوان محاسبات کشور می‌پردازد و در این راستا تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی و چابکی را نیز بر عملکرد دیوان محاسبات مورد بررسی و تحقیق قرار می‌دهد.

برای این منظور هوش سازمانی بر اساس نظریه کارل آلبرخت<sup>۱</sup> در هفت بعد؛ ۱. چشمانداز استراتژیک، ۲. سرنوشت مشترک، ۳. میل به تغییر، ۴. روحیه، ۵. اتحاد و توافق، ۶. کاربرد دانش، ۷. فشار عملکرد، تعریف گردیده تا رابطه هوش سازمانی و ابعاد آن با عملکرد سازمان و همچنین ابعاد چابکی سازمانی بر اساس مدل محقق ساخته در سه بعد ۱. پاسخگویی به مشتری

Albrecht<sup>۱</sup>

و خدمات گیرنده، ۲. آمادگی مقابله با مشکلات و تغییرات و ۳. اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش تعریف و مورد بررسی قرار گیرد.

توسعه فرضیه‌ها

فرضیه‌هاول:

هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه دوم:

چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور تأثیر معنی‌داری دارد.

روش شناسی

روش تحقیق مورد استفاده توصیفی و از نوع پیمایشی و موردی واز حیث هدف، کاربردی است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات لازم برای انجام این تحقیق پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه به‌عنوان یکی از متداولترین ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش‌های میدانی، عبارت است از مجموعه‌ای از پرسش‌های هدفمند، که با بهره‌گیری از مقیاس مشخصی، دیدگاه، نظر و بینش یک فرد پاسخگو را در باره ابعاد مختلف مسئله تحقیق، مورد سنجش قرار می‌دهد. در این تحقیق گردآوری داده‌های مورد نیاز جهت بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه انجام شد. بخش‌های مختلف این پرسشنامه و مشخصات هر بخش در ادامه بیان شده است:

ابزار سنجش متغیرهای تحقیق عبارتند از:

۱) پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی کارل آلبرخت.

۲) پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی محقق ساخته.

۳) پرسشنامه محقق ساخته عملکرد سازمانی.

طثف پاسخ گویی پرسشنامه ها از نوع لیکرت و از امتیاز ۱ (خیلی کم) تا امتیاز ۵ (خیلی زیاد) می باشد.

روایی و پایایی پرسشنامه

برای تعیین روایی پرسشنامه (توانایی در اندازه‌گیری صفتی که آزمون برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است) از روش منطقی استفاده نمودیم؛ بدین گونه که از لحاظ ظاهری پرسشنامه دارای روایی است. و همچنین از لحاظ محتوایی کمیت و کیفیت سؤالات به تأیید استاد راهنما و همچنین مدیر کل دفتر مطالعات و تدوین استانداردها و دستورالعمل‌های دیوان محاسبات کشور رسیده است.

جهت سنجش پایایی پرسشنامه از مقدار آلفا برای ابعاد پرسشنامه تحقیق به شرح زیر است که نشانگر پایایی بالای پرسشنامه است.

جدول ۱: نتایج آزمون پایایی پرسشنامه

متغیر سؤالات آلفای کرونباخ

هوش سازمانی -۱۰-۱۳-۱۴-۱۶-۵-۸-۳-۴-۱۲-۱۸-۱۱-۱۹-۲۰-۱۷-۲-۲۲-۹-۷-۱-۰/۹۷  
۶-۱۵-۲۱-۲۳

چابکی سازمانی ۲۷-۲۶-۲۵-۲۴-۳۲-۳۱-۳۰-۲۹-۲۸-۲۷-۲۶-۲۵-۲۴-۰/۹۳

عملکرد -۵۲-۴۸-۵۸-۵۷-۵۱-۵۳-۵۰-۴۹-۴۷-۴۶-۴۵-۴۳-۴۲-۴۱-۴۰-۳۹-۳۸-۰/۹۲  
۴۴-۵۹-۶۰-۵۶-۵۵-۵۴

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها

تحلیل استنباطی داده‌ها

بررسی نرمال بودن توزیع متغیر وابسته

نرمال بودن باقیمانده‌های مدل رگرسیونی یکی از فرضیه‌های رگرسیونی است که نشاندهنده اعتبار آزمون‌های رگرسیونی است در ادامه با استفاده از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف نرمال بودن توزیع متغیرهای وابسته بررسی شده است. زیرا نرمال بودن متغیرهای وابسته به نرمال بودن باقیمانده‌های مدل (تفاوت مقادیر برآوردی از مقادیر واقعی) میانجامد. پس لازم است نرمال بودن متغیر وابسته قبل از برآورد پارامترها کنترل شود و در صورت برقرار نبودن این شرط راهحل مناسبی برای نرمال نمودن آنها (از جمله تبدیل نمودن آن) اتخاذ نمود. فرض صفر و فرض مقابل در این آزمون به صورت زیر نوشته میشود.

داده‌ها برای متغیر وابسته از توزیع نرمال پیروی میکند

داده‌ها برای متغیر وابسته از توزیع نرمال پیروی نمیکند

□□H0:

□□H1:

جدول ۷: آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیر وابسته تحقیق  
تعداد پارامترهای نرمال بیشترین تفاوت مقدار Z کلموگروف - مقدار

میانگین انحراف معیار قدرمطلق مثبت منفی اسمیرنف احتمال

$$0/239 \quad 1/03 - 0/04 \quad 0/06 \quad 0/50 \quad 3/60 \quad 318 \\ 0/06$$

آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: بررسی تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی:

رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی به صورت زیر مدل سازی میگردد.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \epsilon_i$$

که در مدل بالا متغیرها به شرح زیر تعریف شده است:

عملکرد سازمانی Y

هوش سازمانی X

فرض صفر و فرض مقابل برای معنیداری مدل به صورت زیر است.

$$H_0: \beta_1 = 0$$

$$H_1: \beta_1 \neq 0$$

مدل معنیداری وجود ندارد. :  $H_0$

مدل معنیداری وجود دارد. :  $H_1$

در جدول زیر نتایج تحلیل آورده شده است:

جدول ۸: نتایج رگرسیون فرضی هاول

همبستگی ضریب تعیین ضریب تعدیل شده مقدار F سطح معناداری

$$0/79 \quad 0/62 \quad 0/62 \quad 0/62 \quad 0/000 \quad 524/01$$

جدول ۹: نتایج آزمون t فرضی هاول

پارامتر مقدار ضریب مقدار t مقدار احتمال

$$0/000 \quad 13/42 \quad 1/34$$

هوش سازمانی ۰/۶۶ ۲۲/۸۹ ۰/۰۰۰

مقدار آماره t برای هوش سازمانی برابر با ۲۲/۸۹ (معنادار و مثبت) است یعنی با افزایش هوش سازمانی، عملکرد سازمانی نیز افزایش مییابد. مقدار آماره t برای عرض از مبدأ برابر با ۱۳/۴۲ است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد در ناحیه رد فرض صفر قرار دارد یعنی عرض از مبدأ معنادار است. بنابراین هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور تأثیر معنیداری دارد.

فرضیه دوم: بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی:

رابطه بین چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی به صورت زیر مدلسازی میگردد.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \epsilon_i$$

که در مدل بالا متغیرها به شرح زیر تعریف شده است:

عملکرد سازمانی Y

چابکی سازمانی X

فرض صفر و فرض مقابل برای معنیداری مدل به صورت زیر است.

$H_0: \alpha = 0$

$H_1: \alpha \neq 0$

$H_0: \beta = 0$

مدل معنیداری وجود ندارد.  $H_0$ :

مدل معنیداری وجود دارد.  $H_1$ :

$H_1$ :

در جدول زیر نتایج تحلیل آورده شده است:

جدول ۱۰: نتایج رگرسیون فرضیه دوم

همبستگی ضریب تعیین ضریب تعدیل شده مقدار F سطح معناداری

۰/۸۱ ۰/۶۶ ۰/۶۶ ۰/۰۰۰۶ ۶۱۵/۰۱

مقدار احتمال F برابر با ۰/۰۰۰۰۰۰ است که نشاندهنده معنیداری ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد است

معناداری وجود دارد مقدار همبستگی برابر با ۰/۸۱ است و مقدار ضریب تعیین برابر با ۶۶ درصد است. یعنی

۶۶ درصد از تغییرات

عملکرد سازمانی توسط چابکی سازمانی بیان میشود.

جدول ۱۱: نتایج آزمون t فرضیه دوم

پارامتر مقدار ضریب مقدار t مقدار احتمال

مقدار ثابت ۱/۲۱ ۱۲/۳۱ ۰/۰۰۰۰

چابکی سازمان ۰/۶۸ ۲۴/۸۰ ۰/۰۰۰۰

مقدار آماره t برای چابکی سازمانی برابر با ۲۴/۸۰ (معنادار و مثبت) است یعنی با افزایش چابکی سازمانی،

عملکرد سازمانی نیز افزایش مییابد. مقدار آماره t برای عرض از مبدأ برابر با ۱۲/۳۱ است که در سطح

اطمینان ۹۵ درصد در ناحیه رد فرض صفر قرار دارد یعنی عرض از مبدأ معنادار است. در نتیجه چابکی

سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان دیوان محاسبات کشور تأثیر معنیداری دارد.

برای دریافت اینها کلیک کنید

مقالات مرتبط

- [دانلود مقاله طراحی مدل پیشبینی ورشکستگی با استفاده از الگوریتم رقابت استعماری با ارائه نمونه‌های برای صنعت بانکداری](#)

- [دانلود مقاله بررسی موانع پذیرش کامل استانداردهای سن المللی گزارشگری مالی \(IFRS\) از سوی سازمان امور مالیاتی و ارائه راهکارهای لازم](#)
- [دانلود مقاله بررسی نقش استقرار سیستمهای تصمیم بار در بهبود کیفیت تصمیمگیری مدیران بانک کشاورزی](#)

از این سایت ها نیز دیدن نمایید

- [ترینس لاین ، مرجع مقالات تخصصی فارسی ، ایران](#)
- [گت پیپر ، منبع مقالات انگلیسی و فارسی](#)
- [دانش رسان ، بیش از 1.5 میلیون مقاله فارسی](#)