

بررسی رابطه هوش استراتژیک با بهره‌وری سبز در ادارات دولتی شهر شیراز

حسن رنگریز^۱، محمدصادق قیصری^۲

^۱ دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، مدیر گروه کسب و کار

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قشم، قشم، ایران

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال تعیین رابطه هوش استراتژیک با بهره‌وری سبز در ادارات دولتی شهر شیراز بود. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است که به روش میدانی اجراء گردیده است. جامعه آماری پژوهش را مدیران سازمان‌های دولتی شهر شیراز تشکیل می‌دهند، شامل ۹۷ نفر که با کمک فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۷۹ نفر برآورد گردید و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی ساده بین اعضای نمونه آماری توزیع شد. ابزار گردآوری اطلاعات، دو پرسشنامه، شامل: ۱- پرسشنامه استاندارد هوش استراتژیک، ۲- پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری سبز است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین ابعاد هوش استراتژیک (هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش) و بهره‌وری سبز در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معنادار می‌باشد و همچنین متغیر هوش استراتژیک با ضریب تاثیر ۰/۵۴ بر بهره‌وری سبز در نمونه مورد مطالعه تاثیر داشته است.

واژه‌های کلیدی: هوش استراتژیک، بهره‌وری سبز، شهرک صنعتی شهر شیراز.

مقدمه

محیط درون و بیرون سازمان دربرگیرنده اطلاعات فراوان و بی‌پایانی است. سازمان‌ها ملزم به نظارت بر محیط درون و بیرون خود و تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تغییرات محیط غیرقابل پیش‌بینی امروز هستند تا از این طریق بتوانند واکنش به موقع نسبت به فرصت‌ها و تهدیدها از خود نشان دهند. لذا اتخاذ واکنش مناسب و تصمیم‌گیری مطلوب بستگی به این دارد که مدیران سازمان تا چه اندازه به اطلاعات مورد نیاز خود جهت تصمیم‌گیری صحیح دسترسی دارند و تا چه اندازه از روش‌ها و راهکارهای جدید برای دست یافتن به این اطلاعات استفاده می‌کنند. یکی از این راهکارهای جدید و سودمند، استفاده از هوش استراتژیک است. هوش استراتژیک مشخص می‌کند که مدیران چه چیزهایی را باید درباره محیط اطراف خود بدانند تا قادر باشند در مورد فرایندهای جاری سازمان به دیدگاه مناسبی دست یابند و تغییرات آینده را پیش‌بینی و مدیریت کنند، استراتژی‌های مناسب برای ایجاد ارزش برای مشتریان را طراحی و سودآوری را در حال و آینده بهبود بخشیده و توسعه دهند (فروغی و همکاران، ۱۳۹۵). از دیدگاه میلر (۱۹۹۶) و لیووتیس (۲۰۰۶)، هوش استراتژیک نیازهای تصمیم‌گیرندگان ارشد سازمان را مدنظر قرار داده و بر روی فعالیت‌های پویاگرانه تمرکز دارد (سیتوویتا، ۲۰۱۱؛ نقل از حاجی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). ارزش هوش استراتژیک را می‌توان در توانایی مدیران در آگاهی از تغییرات بالقوه در محیط سازمان دانست (تام و کیم ۲۰۰۲؛ نقل از حاجی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). پس می‌توان گفت، مدیرانی که دارای هوش استراتژیک هستند می‌توانند تغییراتی را که منجر به تهدیدات و فرصت‌ها، برای سازمان می‌شود را شناسایی کنند. همچنین آن‌ها قادرند آینده سازمان شان و چشم اندازی را که قصد دارند افراشته آن سو هدایت شوند را ترسیم کرده، با افرادی که توان مندترند مشورت کرده و آنان را در تدوین چشم انداز سازمان مشارکت داده و آن‌ها را برانگیخته و توانمند سازند (مکوبی و اسکادر، ۲۰۱۱؛ نقل از حاجی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴).

از سویی، عامل دیگری که می‌تواند ضمن افزایش مطلوبیت خدمات، سازمان را خشنود نماید و سود مناسبی را نیز ایجاد نماید، توجه به بهره‌وری سبز می‌باشد (جعفری، ۱۳۹۳). تحقیقات به عمل آمده نشان می‌دهد که تمامی رویکردهای پیشینیان برای حمایت از محیط زیست منجر به نادیده گرفتن یا حذف برخی از فعالیت‌های اقتصادی شده و تکنیک‌های پاک‌سازی انتهای فرآیند نیز بسیار گران بوده و از آنجایی که بسیاری از این راهکارهای حفظ محیط زیست توجه چندانی به بهره‌وری نداشته، لذا تاثیر مثبت قابل توجهی بر محیط نداشته است؛ اما تاکنون به نظر می‌رسد که بهره‌وری سبز بر رویکردهای قدیمی فایده‌آمده و حمایت از محیط زیست موجبات کاهش هزینه‌ها و بوجود آمدن رقابت را فراهم ساخته است. باید یادآور شد که بهره‌وری سبز، خلاقیت، ابداع و نوآوری را نیز مورد تشویق و ترغیب قرار داده است. برای ارتقای بهره‌وری، داشتن معیارهای زیست محیطی بسیار ضرور یاست و بهره‌وری سبز کلید این یکپارچگی به حساب می‌آید (اسدی، ۱۳۹۱).

نتایج تحقیق موزن‌زاده (۱۳۹۴) نشان داد که هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی تاثیر دارد. نتایج تحقیق پورکیانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین میزان هوش استراتژیک مدیران و میزان موفقیت سازمانی رابطه وجود دارد. یافته‌های پژوهش حاجی‌پور و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین مؤلفه‌های هوش استراتژیک که شامل: آینده‌نگری، تفکر سیستمی، تدوین چشم انداز، انگیزش و مشارکت است با عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق واحدی و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از وجود رابطه معنی دار، بین هوش رقابتی و ابعاد آن شامل: آگاهی از وضعیت بازار، آگاهی از وضعیت رقبا، آگاهی فناورانه و تکنیکی و آگاهی راهبردی - اجتماعی با بهره‌وری کارکنان در سازمان صنعت و معدن استان آذربایجان شرقی است. یافته‌های پژوهش صرامی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد هوشمندی رقابتی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. مؤلفه‌های هوشمندی رقابتی که هوشمندی رقبا، تکنولوژیکی، راهبردی - اجتماعی و بازار را دربرمی‌گیرند نیز به ترتیب اولویت بر عملکرد سازمان تأثیرگذارند. نتایج پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که بین بهره‌وری منابع انسانی و مؤلفه‌های

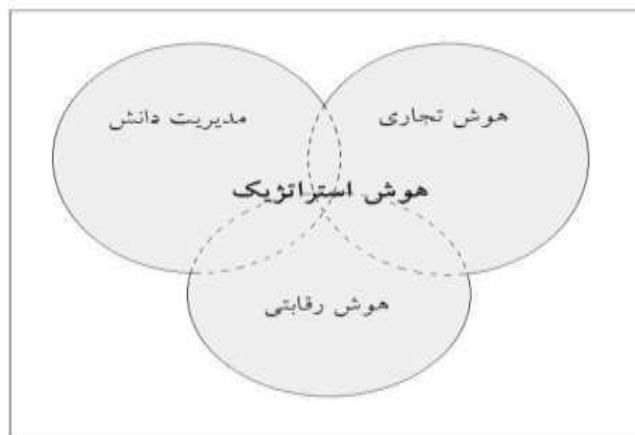
هوش سازمانی و هوش سازمانی کل، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر و سرنوشت مشترک قادر به پیش بینی معنادار بهره‌وری منابع انسانی هستند.

پژوهش دیگری که در این زمینه با توجه به نقش هوشمندی رقابتی بر عملکرد کارکنان فروش اجرا شد، جنبه دیگری از این مفهوم را مشخص کرد؛ به گونه‌ای که نتایج آن نشان داد در صورتی که کارکنان توانایی فروش مناسبی نداشته باشند، نه تنها از هوشمندی رقابتی بهره‌مندی مطلوبی نمی‌برند، بلکه این مفهوم بر وضعیت فروش سازمان تأثیر منفی می‌گذارد (هاگز، بون و راب، ۲۰۱۳).

مبانی نظری

هوش استراتژیک

در عصر حاضر برای باقی ماندن در چرخه رقابت، وجود مدیرانی با قدرت خلق استراتژی‌های اثربخش از ضروریات است و استفاده از هوش استراتژیک به عنوان یکی از موارد بهینه سازی تصمیم‌گیری مدیران به شمار می‌رود (فروغی و همکاران، ۱۳۹۵). مارچند و هایک (۲۰۰۹) معتقد است هوش استراتژیک داشتن اطلاعات صحیح، در اذهان افراد صحیح، در زمدان صحیح است برای آنهایی که تصمیمات تجاری آگاهانه درباره آینده سازمان می‌گیرند (مارچند و هایک، ۲۰۰۹). «هوش استراتژیک»، ترکیب انوعی از هوش برای ایجاد ارزش افزوده اطلاعات و دانش در راستای تصمیم‌گیری استراتژیک سازمانی است. این هوش اغلب در ارتش یا جهان دفاعی برای بزرگ جلوه دادن اطلاعات و دانش، استفاده می‌شود و اغلب از هوش تاکتیکی یا عملیاتی قابل تفکیک است. هوش استراتژیک، در کسب و کار نیز همان معنی را دارد که در ابزار هوشمند ارتش متعارف است، اما نقش اصلی آن تأکید در چگونگی بهتر بودن موقعیت سازمان در کنترل آینده، چالش‌ها و فرصت‌هایی است که موفقیت سازمان را افزایش می‌دهد (تارخ و همکاران، ۱۳۸۹). در خلال هم افزایی مدیریت دانش، هوش رقابتی و هوش تجاری، از هوش استراتژیک به عنوان یکی از تعیین کنندگان کلیدی تصمیم‌گیری موفق یاد می‌شود. هم افزایی میان این سه ناحیه در قالب "هوش استراتژیک" موجب بهبود توانایی‌های تصمیم‌گیری استراتژیک سازمان می‌شود. به عبارتی، هوش رقابتی به ارزیابی رقابت و شرایط بازار کمک می‌کند، مدیریت دانش می‌تواند به قدرت نفوذ دانش در داخل و خارج سازمان کمک کرده و باعث دستیابی به مشتریان و ذی‌نفعان می‌شود و هوش تجاری می‌تواند به اجرای تکنیک‌های انبار و کاوش داده برای عدم الگوهای مخفی بدون پوشش و روابط در حجم زیادی از داده‌ها تمرکز داخلی داشته باشد (فروغی و همکاران، ۱۳۹۵). به عبارتی، مدیران امروزه نیاز دارند تا سازمان‌هایشان را مدیریت کنند، سازمان‌هایی که سیستم‌های اجتماعی پیچیده‌ای دارند. آنها باید ذی‌نفعان گوناگون از جمله: کارمندان، تامین‌کنندگان، شرکا و سهامداران را در کار شریک کنند. یکی از مهمترین خصیصه‌هایی که می‌تواند به مدیران و رهبران سازمان در پاسخ به این تغییرات کمک کند هوش استراتژیک است. هوش استراتژیک مربوط به سیستمی از توانایی‌هایی است که خصوصیات ممتاز مدیران و رهبران موفق را در سازمان‌های دولتی و صنعتی توصیف می‌کند. ارزش هوش استراتژیک را می‌توان در توانایی‌های مدیران در آگاهی از تغییرات بالقوه در محیط سازمان دانست (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۴). در پرتو دانش هوش استراتژیک است که تصویر کاملی از وضعیت فعلی و آتی صحنه رقابتی در پیش روی مدیران نقش می‌گیرد تا بتوانند با تصمیم‌گیری‌های سریع و بموقع موجبات رشد و توسعه سازمان خود را فراهم سازد (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸؛ نقل از شریفی ارجمند، ۱۳۹۵)؛ بنابراین می‌توان گفت هوش استراتژیک بر عملکرد و بهره‌وری تأثیر دارد.



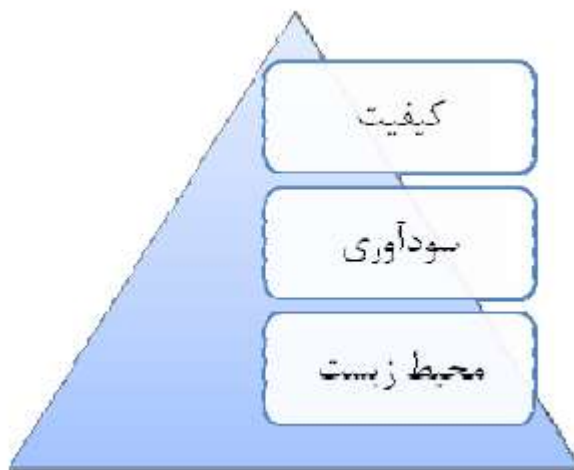
شکل ۱: هوش استراتژیک (لیبویتنز، ۲۰۰۶)

بهره‌وری سبز

تدوین و اجرای مدیریت بهره‌وری سبز در هر نهاد دولتی یا غیر دولتی دست آوردهای زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی به همراه خواهد داشت به همین دلیل در برنامه چهارم توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور مطابق ماده ۶۶ جهت افزایش بهره‌وری باید ستاده‌ها و تولیدات و منابع افزایش و هزینه‌ها کاهش یابد. از طرفی در مدیریت سبز در عین حال که موضوع صرفه جویی بهینه منابع مورد تاکید است، ملاحظات زیست محیطی و اجتماعی نیز در مد نظر می‌باشد و سازمان‌ها و شرکت‌ها باید از مصارف و هزینه‌های زاید بکاهند. در نتیجه هزینه‌های اقتصادی سازمان‌ها تا حد قابل توجهی کاهش یافته و ملاحظات زیست محیطی و معیارهای اجتماعی نیز رعایت می‌شود. به طور کلی نظام دولت سبز مجموعه‌ای از ابزارهای مدیریتی است که در صورت نهادینه شدن می‌تواند زمینه ساز تحقق اهداف بهره‌وری در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها و در نهایت سطح کشور شود (محرمنژاد و همکاران، ۱۳۸۸).

مفهوم بهره‌وری سبز در سال ۱۹۹۴ بوسیله سازمان بهره‌وری آسیا معرفی شد. بهره‌وری سبز استراتژی انتخاب شده‌ای برای توسعه پایدار محیط یاست و هدف اصلی آن افزایش بهره‌وری و توسعه اقتصادی اجتماعی است به نحوی که موجب حفاظت و ایمنی محیطی شود. بهره‌وری سبز از ابزارهای مختلف، فنون و فناوری‌های مدیریت محیط زیست استفاده می‌کند تا موجب کاهش تاثیر فعالیت سازمانها، کالاها و خدمات آنها بر محیط زیست شود. بهره‌وری سبز در تمام بخش‌های خدماتی، کشاورزی، صنعتی و تولیدی قابل بکارگیری است (اسدی، ۱۳۹۱). بهره‌وری سبز یک استراتژی چند بعدی است که عملکرد تجارت و از همه مهمتر کیفیت زندگی را بهبود می‌بخشد. بهره‌وری سبز به عنوان یک فلسفه توسعه، از ائتلاف دو استراتژی مهم بهبود بهره‌وری و حمایت از محیط زیست شکل گرفته‌است همچنین راهبردی برای افزایش بهره‌وری و عملکرد زیست محیطی به منظور توسعه فراگیر و جامع اقتصادی، اجتماعی می‌باشد. به بیانی دیگر، بهره‌وری سبز عبارت است از بکارگیری نظام مدیریت، تکنولوژی‌ها و فنون مناسب و صحیح برای تولید کالا و ارائه خدمات سازگار با محیط زیست و استفاده بهینه از منابع در راستای ایجاد کمترین آلاینده‌گی و در نهایت بهره‌وری سبز یعنی: به حداقل رساندن ضایعات و آلودگی در چرخه عمر یک محصول یا یک نوع خدمت از طراحی تا مصرف (اسدی، ۱۳۹۱).

در بهره‌وری سبز توسعه و محیط زیست دو روی یک سکه هستند و این بدان معنی است می‌باشد که هر استراتژی توسعه‌ای خواهد پایدار باشد، باید روی کیفیت، سودآوری و محیط زیست تمرکز نماید. این سه عامل (کیفیت، سودآوری و محیط زیست) سه ضلع مثلث بهره‌وری سبز هستند (شکاری، ۱۳۸۴).



شکل ۲: مثلث بهره‌وری سبز (شکاری، ۱۳۸۴)

بهره‌وری سبز در واقع نوعی استراتژی برای ارتقای بهره‌وری از محیط زیست برای توسعه کلان اقتصادی-اجتماعی است؛ به عبارت دیگر بهره‌وری سبز کاربرد روش‌ها، فناوری‌ها و سیستم‌های مدیریتی خاص برای تولید کالا و خدمات سازگار با محیط زیست است. بهره‌وری سبز مفهومی در ارتباط با توسعه اقتصادی - اجتماعی و یکی از موضوعات مطرح در توسعه پایدار است (گاندهی و همکاران، ۲۰۰۶). در بهره‌وری سبز در عین حال که موضوع صرفه‌جویی بهینه منابع مورد تاکید است، ملاحظات زیست محیطی و اجتماعی نیز مد نظر می‌باشد.

بدیهی است که هیچ کشوری بدون توجه به مسایل زیست محیطی نمی‌تواند به دنبال توسعه پایدار باشد، لذا عمده‌ترین اقدام برای افزایش بهره‌وری باید حفاظت از محیط زیست باشد، زیرا بهره‌وری مبتنی بر بهبود مستمر و حفظ محیط زیست پایه و اساس توسعه پایدار بوده است (اسدی، ۱۳۹۱).

روش پژوهش

روش تحقیق به کار برده شده در این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات پیمایشی با ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران سازمان‌های دولتی شهر شیراز هستند، شامل ۹۷ نفر بود که با کمک فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۷۹ نفر برآورد گردید و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی ساده بین اعضای نمونه آماری توزیع شد. بر این اساس از تعداد ۷۹ پرسشنامه توزیع شده در بین جامعه آماری تعداد ۷۱ مورد آن برگشت داده شد. در روش میدانی تحقیق، از طریق پرسشنامه، داده‌های مورد نیاز برای تایید یا رد فرضیه‌های تحقیق گردآوری می‌شود. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه ۱- پرسشنامه هوش استراتژیک می‌باشد و ۲- پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری سبز (برگرفته از پرسشنامه صابر فلاح و همکاران، ۱۳۹۴) می‌باشد و سپس از نمونه آماری خواسته می‌شود که گویه‌های توصیفی را تا حدی که در سازمان آنها صدق می‌کند، در طول مقیاس ۵ درجه ای لیکرت، خیلی زیاد= ۵، زیاد= ۴ تا حدودی= ۳، کم= ۲، خیلی کم= ۱ درجه بندی کنند. به منظور تعیین روایی پرسشنامه برای جامعه مذکور، پرسشنامه‌ها در اختیار چند تن از اساتید رشته مدیریت قرار گرفت و روایی پرسشنامه را تایید نمودند و برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۹ برآورد شد.

یافته‌های تحقیق

قبل از تحلیل عاملی از آزمون کفایت نمونه‌گیری کایزر-مایر-اولکین^۱ (KMO) و آزمون کرویت بارتلت^۲ استفاده شد؛ ضریب KMO برابر با ۰/۸۹۰ نشانگر مناسبی جهت همبستگی موجود میان گویه‌ها می‌باشد. آزمون بارتلت نیز از نظر آماری معنادار گزارش شده است (Sig=۰/۰۰۰، $X^2=۱۳۴۶/۷۵$). لذا با توجه به مقادیر مناسب محاسبه شده استفاده از تحلیل عاملی بلامانع است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

آزمون همبستگی

جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق، فرضیات آماری به صورت زیر تعریف شده است:
 H_0 : بین ابعاد هوش استراتژیک و بهره‌وری سبز رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : بین ابعاد هوش استراتژیک و بهره‌وری سبز رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱: نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
۱	بین هوش تجاری و بهره‌وری سبز رابطه معناداری وجود دارد	۰/۶۱	۰/۰۰۰	پذیرش فرضیه
۳	بین هوش رقابتی و بهره‌وری سبز رابطه معناداری وجود دارد	۰/۵۸	۰/۰۰۰	پذیرش فرضیه
۴	بین بمدیریت دانش و بهره‌وری سبز رابطه معناداری وجود دارد	۰/۶۴	۰/۰۰۰	پذیرش فرضیه

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون معناداری ضریب همبستگی و سطح تحت پوشش آماره آزمون نشان می‌دهد بین ابعاد هوش استراتژیک (هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش) و بهره‌وری سبز در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. به بیان دیگر، فرض صفر رد شده و فرض H_1 تأیید می‌شود. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول در جدول (۱) نشان داده شده است. با توجه به نحوه نمره‌گذاری متغیرها، ضریب همبستگی معنادار و مثبت بین این دو متغیر نشان می‌دهد هر چه ابعاد هوش استراتژیک در سازمان ارتقا یابد، بهره‌وری سبز نیز به سمت متناسبی حرکت می‌کند.

معادلات ساختاری: فرضیه اصلی

برای ارائه درجه تناسب مدل از شاخص‌های مربوطه استفاده می‌شود. شاخص‌های بدبودن شامل χ^2/df و RMSEA است که هر چقدر مقدار آن‌ها کمتر باشد مدل دارای برازش بهتری است. حد مجاز ریشه میانگین مجذور خطای مدل (RMSEA)، ۰/۰۸ و حد مجاز χ^2/df عدد ۳ می‌باشد. برای بررسی برازش مدل بایستی شاخص‌های خوب بودن و بدبودن (CFI و AGFI، GFI، NFI و RMSEA و χ^2/df) با هم مورد توجه قرار گیرند. شاخص مجذور کای مربوط به مدل معادلات ساختاری پژوهش برابر ۱۰۹۹/۲۰ بوده که نسبت آن به درجه آزادی کمتر از ۳ می‌شود و ریشه میانگین مجذور خطای تخمین نیز کمتر از ۰/۰۸ و مناسب است. ضمن اینکه شاخص‌های برازش مدل تحلیل مسیر فرضیات نیز نشان دهنده برازش قابل قبول مدل است:

^۱. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy

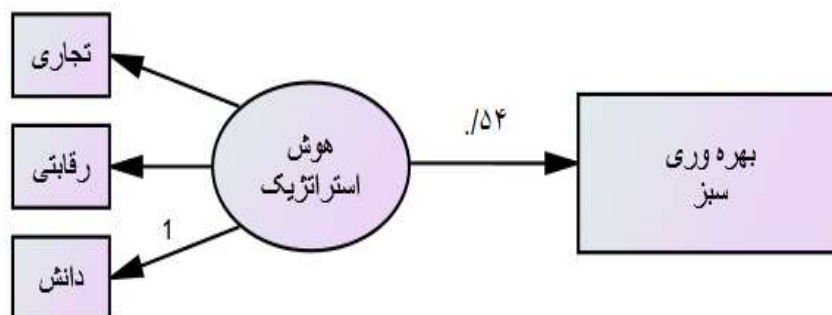
^۲. Bartlett's test

جدول ۲: شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

امتیاز کسب شده	دامنه مورد قبول	معیار (شاخص تناسب)
۲/۶۷	<۳	نسبت کای دو به درجه آزادی $\left(\frac{\chi^2}{df}\right)$
۰/۰۷۶	<۰.۰۸	ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA)
۰/۹۱	>۰.۹	شاخص برازش تعدیل شده (AGFI)
۰/۹۴	>۰.۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۵	>۰.۹	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)
۰/۹۴	>۰.۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۲	>۰.۹	شاخص برازندگی هنجار نیافته (NNFI)

بر اساس مقدار شاخص های موجود در جدول فوق و حد قابل قبول آن، نشان دهنده برازش مدل در نظر گرفته شده برای متغیرها با داده های جمع آوری شده است؛ بنابراین مدل پژوهش دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است.

شکل زیر مدل معادلات ساختاری به ترتیب در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری را نشان می دهد. مقادیر ضرایب مسیر استاندارد شده بیانگر میزان تأثیر هریک از متغیرها بر دیگری بوده و مقادیر آماره آزمون معناداری بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- به ترتیب نشان دهنده معنادار بودن تأثیر مثبت مستقیم و تأثیر منفی مستقیم است.



نمودار ۱: مدل معادلات ساختاری پژوهش با مقادیر استاندارد

براساس خروجی نرم افزار متغیر هوش استراتژیک با ضریب تأثیر ۰.۵۴، بر بهره وری سبز در نمونه مورد مطالعه تأثیر داشته است؛ بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر هوش استراتژیک بر بهره وری سبز، تأیید می شود.

نتیجه گیری

با توجه به هدف اصلی این پژوهش یعنی رابطه هوش استراتژیک با بهره وری سبز در ادارت دولتی شهر شیراز در قالب مدل معادلات ساختاری با وزن رگرسیونی استاندارد ۰.۵۴، محقق شد، بنابراین فرضیه پژوهش تأیید گردید و بین ابعاد هوش استراتژیک (هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش) و بهره وری سبز در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معنادار می باشد که با نتایج پژوهش های تحقیق موزن زاده (۱۳۹۴)، پورکیانی و همکاران (۱۳۹۴) و حاجی پور و همکاران (۱۳۹۴)، همسو می باشد. سلطانی (۱۳۸۸) هوش استراتژیک را موجب به وجود آمدن هوشمندی رقابتی در سازمان میدانند. او این

هوشمندی را به کمک هوشمندی رقابتی، هنر جمع‌آوری، پردازش و ذخیره‌سازی اطلاعاتی می‌داند که افراد تمام سطوح سازمان به فراخور نیاز خود به آن دسترسی دارند و به آنها کمک می‌کند که آینده خود را شکل دهند و در مقابل تهدیدهای رقابتی از آنها محافظت کند.

در موقعیت کسب و کار نقش اصلی هوش استراتژیک تأکید بر چگونگی بهتر شدن موقعیت سازمانی برای کنترل آینده، چالش‌ها و فرصت‌هایی است که موفقیت سازمان را افزایش می‌دهد هوش استراتژیک یکی از موارد بهینه‌سازی تصمیم‌گیری رهبران ارشد است که در خلال هم‌افزایی مدیریت دانش، هوش رقابتی و هوش تجاری از هوش استراتژیک به‌عنوان یکی از تعیین‌کنندگان کلیدی تصمیم‌گیری موفق یاد می‌شود.

اهداف هر سازمان فلسفه وجودی آن سازمان محسوب می‌شود. اثر بخشی و کارایی به عنوان دو هدف مهم در همه سازمان‌ها نیازمند تدابیری است که مدیران آنها را اتخاذ می‌کنند، از طرفی محدودیت منابع و تغییرات محیطی در عرصه‌های مختلف داخلی و خارجی اهمیت مدیریت را بیش از پیش مشخص می‌نماید. مدیریت برون‌نگر امروز مدیران را از میان اعداد و ارقام درون سازمان بیرون کشیده و روانه بازار نموده چرا که دیگر دغدغه او بودن یا نبودن در این بازار رقابتی و جهانی است. رفتار موفق مدیران استراتژیک سرشار از توجه به محیط، تشخیص به موقع فرصت‌ها و جهت‌گیری در راستای بهره‌گیری از آن است. امروزه دیگر برای باقی ماندن در چرخه رقابت وجود مدیرانی با قدرت خلق استراتژی‌های اثر بخش از ضروریات است. مدیرانی که دارای هوش استراتژیک باشند تا از این عنصر برای ایجاد استراتژی‌های مناسب بهره‌برده و موجبات رشد و توسعه سازمان را فراهم نمایند. نتایج فراوان حاصل از پرداختن به بهره‌وری سبز در سازمان‌های تولیدی و خدماتی بر کسی پوشیده نیست، اما اینکه چگونه بعضی از سازمان‌ها توانسته‌اند بخوبی از آن استفاده نمایند و تعدادی دیگر کمتر یا هیچ استفاده نکرده‌اند، بستگی به میزان اقدامات اجرایی سازمان‌ها در این زمینه دارد. تخریب محیط زیست، نتیجه تمامی مراحل فعالیت اقتصادی است نه فقط مرحله تولید. یک رویکرد یکپارچه مسئولیت‌پذیری زیست محیطی، باید تمامی مراحل چرخ حیات یک محصول را شامل شود. این مراحل عبارتند از: طراحی، تولید، بسته‌بندی، نگهداری و دفع نهایی. قطعاً بهره‌وری سبز حرکتی پایدار خواهد بود و صنایع هرچه زودتر این مسئولیت را تشخیص دهند بهتر خواهد بود. در نهایت صنایع و سازمان‌ها هستند که به طور مستقیم یا غیر مستقیم با تولید محصولات باعث آلودگی می‌شوند و دولت‌ها بایستی انگیزه و ابزار لازم برای ایجاد این حرکت را در صنایع فراهم کنند و نیز روند اقتصاد قهوه‌ای باید به اقتصاد سبز تغییر یابد، لذا نباید به مصرف سبز به عنوان یک دردسر نگاه کرد، بلکه باید آن را به عنوان فرصت‌طلایی در نظر گرفت. سود نصیب کسانی خواهد شد که زودتر اقدام کنند و در نهایت هدف اساسی هر برنامه راهبردی بهره‌وری سبز اثرگذاری در هزینه‌ها، سودآوری، افزایش توان رقابت و بهبود محیط زیست می‌باشد.

در واقع سازمان‌ها باید شرایط استفاده و اجرای بهره‌وری سبز را مهیا کنند و با تأکید بر تنظیم قوانین و مقررات مورد نیاز، ایجاد بستر فرهنگی مناسب و شرایط آموزشی برای کارکنان و البته همراهی مدیران ارشد، رشد و توسعه پایدار اقتصادی توأم با حفظ شرایط زیست محیطی.

منابع

۱. اسدی، رضیه (۱۳۹۱)، بهره‌وری سبز کلید توسعه پایدار، ماهنامه استاندارد، تهران، ش ۲۳۰.
۲. پورکیانی مسعود و رحمتیان، الناز (۱۳۹۲)، هوش استراتژیک عامل موثر بر موفقیت سازمانی، مقاله‌های همایش‌های ایران. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالشها و راهکارها.
۳. تارخ، محمدجعفر و حاتمی لنگرانی، فردوس (۱۳۸۹)، هوش استراتژیک، هوش تجاری، هوش رقابتی و مدیریت دانش: چگونه سازمانها می‌توانند فرآیند تصمیم‌گیری خود را بهبود بخشند؟ نشر: دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی.

۴. جعفری، فرنوش (۱۳۹۳)، بهره‌وری سبز، کنفرانس بین‌المللی و آنلاین اقتصاد سبز، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.
۵. حاجی‌پور، ابراهیم و شافعیان، فرید (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد شغلی آنان، اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان.
۶. سلطانی، ایرج (۱۳۸۸)، هوش ششگانه؛ ابراز رهبری هوشمند، مجله تدبیر، سال بیستم، شماره ۱۲۰.
۷. شریفی‌ارجمند، فریبا (۱۳۹۵)، تاثیر مولفه‌های هوش استراتژیک بر کارآفرینی سازمانی در سازمان جمعیت هلال احمر استان سیستان و بلوچستان، کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین در علوم انسانی و اجتماعی.
۸. شکاری، حمیده (۱۳۸۴)، شیاسایی، تدوین و اولویت بندی مولفه‌های بهره‌وری سبز با رویکرد مدیریت زنجیره تامین سبز با استفاده از تکنیک MADM. تهران: پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۹. صرامی، سونیا؛ کردنائیچ، اسدالله و مشیکی اصفهانی، اصغر (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر هوشمندی رقابتی بر عملکرد سازمان در بانک‌های تجاری، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۷، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۴، صفحه ۷۸۹-۸۰۴.
۱۰. فروغی، زهرا؛ خانی، ناصر و سلطانی، ایرج (۱۳۹۵)، هوش استراتژیک مدیران شاخصی مهم در تصمیم‌گیری بهینه، ماهنامه تدبیر ۲۶ (۲۸۳): ۳۷-۴۲.
۱۱. فلاح، صابر (۱۳۹۳)، تبیین و ارزیابی استراتژی بهره‌وری سبز با رویکرد FAHP در سازمان مترو تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال امل.
۱۲. فلاح، صابر؛ رضوی، سیدحمیدرضا؛ ایمانی، عبدالمجید و امامقلی‌زاده، سعید (۱۳۹۴)، شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های استراتژی بهره‌وری سبز با رویکرد FAHP (سازمان مترو تهران)، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۸، شماره ۲۸، صفحه ۱۶۷-۱۹۱.
۱۳. محرم‌نژاد، ناصر و آذرکمند، سحر (۱۳۸۸)، بررسی وضعیت مدیریت بهره‌وری در بخش غیر دولتی (مطالعه موردی شرکت هواپیمایی آسمان)، مجله علوم و تکنولوژی محیط زیست، دوره ۱۱، شماره ۲ (مسلسل ۴۱): از صفحه ۵۹ تا صفحه ۷۰.
۱۴. محمدی، رزگار و کشکر، سارا (۱۳۹۱)، رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب، فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی شماره دوم، سال اول.
۱۵. موزن‌زاده، عبدالقادر (۱۳۹۴)، تاثیر هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت نفت منطقه شمال ایران، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، دبی، موسسه سرآمد همایش کارین،
۱۶. واحدی، مجید؛ مریم منافی فرتوت و بهروز پیریزاده (۱۳۹۴)، تاثیر هوش رقابتی بر بهره‌وری منابع انسانی مطالعه موردی: سازمان صنعت و معدن استان آذربایجان شرقی، کنفرانس بین‌المللی مهندسی ارزش و مدیریت هزینه، تهران، پژوهشگاه طراحان پارسه و مرجع دانش مهندسی ارزش ایران.
17. Gandhi, M, Selladurai, V & Santhi, P. (2006). Green productivity indexing a practical step towards integrating environmental protection into corporate performance, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 55, No. 7.
18. Hughes, D. Bon, J.L. & Rapp, A. (2013). Gaining and leveraging customer-based competitive intelligence: the pivotal role of social capital and salesperson adaptive selling skills. *Journal of the academic marketing science*, 41(1): 91- 110
19. Liebowitz, J. (2006). *Strategic Intelligence: Business Intelligence, Competitive Intelligence, and Knowledge Management*. Boca Raton, FL.: Auerbach Publications. Taylor & Francis Group.
20. Marchand, D. and Hykes, A. (2009). *Leveraging What Your Company Really Knows: A Process View of Strategic Intelligence*. IN Xu, M. ed. *Managing Strategic Intelligence - Techniques and Technologies*. University of Portsmouth, UK: Idea Group Inc. pg 3 31.

Investigating the Relationship between Strategic Intelligence and Green Productivity in Public Administration in Shiraz

Hasan Rangriz¹, Mohammad Sadegh Gheisari²

1. Associate Professor, Faculty of Management, Kharazmi University, Manager of the Department of Business

2. Ph.D. Candidate of Human Resource Management, Islamic Azad University, Qeshm Branch, Qeshm, Iran

Abstract

The present study seeks to determine the relationship between strategic intelligence and green productivity in public administrations of Shiraz. This is a descriptive-survey type of research carried out using the field method. The study population consists of the managers of state-owned organizations in Shiraz with a total number of 97 people, among whom 79 managers were selected as the sample size using Cochran's formula, and the questionnaires were distributed randomly. The required data were collected using the following two questionnaires: 1) the standard Strategic Intelligence Questionnaire, and 2) a researcher-made Green Productivity Questionnaire. Structural equation methods were used for data analysis. The findings of the research showed that there is a significant positive association between the dimensions of strategic intelligence (business intelligence, competitive intelligence and knowledge management) and green productivity at 95% confidence level, and the strategic intelligence variable affects green productivity in the sample under study with an impact factor of 54%.

Keywords: strategic intelligence, green productivity, Shiraz Industrial Town.
