

## ارتباط سازمان هوشمند با کارآیی سازمان (مطالعه موردی: فرمانداری های استان آذربایجان غربی)

مهران مولوی<sup>۱\*</sup>، حسین خضری<sup>۲</sup>، رضا جهین<sup>۳</sup>

<sup>۱\*</sup> گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد، مهاباد، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲،۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد مهاباد، گروه مدیریت، مهاباد، ایران

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط سازمان هوشمند با کارآیی سازمان در فرمانداری های استان آذربایجان غربی بود. روش تحقیق این پژوهش توصیفی-همبستگی است و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارکنان فرمانداری های استان آذربایجان غربی می باشد که تعداد آنها ۱۵۰۰ نفر بود. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۰۶ به دست آمد که به روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب گردیدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه ها توسط استاد راهنما و تنی چند از اساتید مدیریت تایید شد و پایایی پرسشنامه ها توسط آلفای کرونباخ، به میزان ۰/۷۶۵ به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که بین هوشمندی سازمانی، هوش سازمانی، یادگیری سازمانی، آزاد اندیشی سازمانی و تفکر سیستمی با کارآیی عملکردی رابطه وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** هوشمندی سازمانی، آزاد اندیشی، هوش سازمانی، کارایی.

**مقدمه**

سازمان های امروزی در محیط پیچیده، نامطمئن، متغییر و بسیار رقابتی فعالیت می کنند که همواره نیازمند پارادایم های جدید مدیریتی هستند. اطمینان از به روز بودن تجهیزات مدیریتی، مدل های مدیریتی برای مقابله با چالش ها نیاز به تکنولوژی و علوم مدرن، توسعه اقتصادی، اجتماعی، مدل های جدید رقابت، شکل گیری جوامع دانشی و اطلاعاتی از مسائل اساسی علوم اجتماعی و خصوصاً در مدیریت و اداره امور عمومی است. لازم به ذکر است که درک این مسائل و تلاش برای حل آنها مستلزم پژوهش های مناسب برای ایجاد زمینه های بهبود ابزارهای مدیریت در راستای افزایش کارایی سازمان همگام با پیشرفت تکنولوژی و توسعه اقتصادی-اجتماعی است (Inga, 2009).

یکی از پارادایم ها و یا مدل های مناسب برای غلبه بر این مسائل و تلاش در جهت حفظ مزیت رقابتی سازمان، الگوی سازمان هوشمند است. مارکوس (۲۰۰۰) معتقد است که هوش سازمانی تنها با وجود افراد هوشمند در سازمان کفایت نکرده و مستلزم هوشمندی خود سازمان نیز می باشد (Markus, 2000).

سازمان هوشمند باعث می شود که: سازمان توانایی سازگاری با تغییر را به دست آورد. سازمان قادر خواهد بود بر قلمرو محیطی خود تاثیرگذار باشد و آن را شکل دهد. اگر لازم باشد، سازمان قادر خواهد بود حوزه فعالیت جدید را انتخاب می کند و یا با بازسازی مجدد خود با محیط سازگار شود. سازمان قادر خواهد بود که با یک کل بزرگتر که در حوزه کاری مشابه فعالیت دارد، مشارکت کند. سازمان قادر خواهد بود که پیچیدگی محیط را مدیریت کند (Markus, 2000).

سازمان هوشمند، سازمانی ایمن، اصول گرا و ارزش محور است که مشارکت اعضای خود را در فرآیندهای سازمانی پرورش می دهد و براساس ابزارها و شیوه های ادراک شده عمل می کند. این نوع سازمان به دنبال بهبود درونی خود به منظور واکنش معقول در برابر محیط است. سازمان هوشمند مدلی است که خود را با سیستم های هشدار خطر مجهز می سازند تا علائم و سیگنال های خطرناک که برای بقا و موفقیت بلندمدت سازمان زیانبار است دریافت و نظارت کنند (Fredrikson, 2008). سازمان هوشمند اساساً مجموعه ای از مدلها، ایده ها و افکار مرتبط با سازمان است که اهمیت فزاینده ای در چهارچوب اقتصادی جدید بوسیله فناوری جامعه اطلاعاتی شکل گرفته است برخوردار است (Erastos & Eoin, 2001). به طور کلی، براساس نظریات بسیاری از اندیشمندان سازمان هوشمند، سازمان مدرنی است که بخش های مختلف سازمانی را باهم هماهنگ و متحد کنند و طوری آنها را در سازمان عملی سازد که باعث ایجاد هم افزایی شود (Inga, 2009).

از سویی دیگر، هدف اکثر مکاتب مدیریت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است. البته تعدادی از آنها به سبب نگرش محدود و مفروضاتی که درباره سازمان و انسان دارند نتوانسته اند به هدف خود نائل شوند. فرمانداری ها از جمله سازمان هایی است که برخورداری از ویژگی های سازمان هوشمند می تواند در ارائه خدمات بهتر و جامع تر به شهروندان نقش مهم و برجسته ای را ایفا نماید. لذا، با توجه به اهمیت موضوع محقق در این مطالعه درصد این امر است تا اولاً ویژگی های سازمان هوشمند در شرایط موجود در فرمانداری های استان آذربایجان غربی مشخص نماید و در مرحله بعد ارتباط آن را با میزان کارایی عملکرد نشان دهد.

**فرضیات تحقیق**

فرضیه اصلی: بین ویژگی های سازمان هوشمند و کارایی عملکردی در فرمانداری های استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

**فرضیات فرعی**

- بین هوشمندی سازمانی و کارایی عملکردی در فرمانداری های استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد
- بین هوش سازمانی و کارایی عملکردی در فرمانداری های استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
- بین آزاد اندیشی سازمانی و کارایی عملکردی در فرمانداری های استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و کارایی عملکردی در فرمانداری های استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
- بین تفکر سیستمی و کارایی عملکردی در فرمانداری های استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

## روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش توصیفی-همبستگی است و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارکنان فرمانداری های استان آذربایجان غربی می باشد که تعداد آن ها ۱۵۰۰ نفر بود. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۰۶ به دست آمد که به روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب گردیدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه ها توسط استاد راهنما و تنی چند از اساتید مدیریت تایید شد و پایایی پرسشنامه ها توسط آلفای کرونباخ، به میزان ۰/۷۶۵ به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. لازم به ذکر است که کلیه عملیات آماری به وسیله نرم افزار SPSS ویراست ۲۰ انجام شد.

## یافته ها

به منظور گردآوری داده ها، تعداد ۲۵۵ نفر مرد و ۵۱ نفر زن به عنوان نمونه انتخاب شدند؛ که ۱۳ نفر آنان مدرک دیپلم و زیر دیپلم، ۲۲ نفر کاردانی، ۱۹۵ نفر مدرک کارشناسی و تعداد ۷۶ نفر مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر داشتند. در این بخش ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) نرمال بودن توزیع آماری متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار می گیرد و سپس با توجه به نوع ماهیت داده ها از آزمون های آماری مناسب جهت آزمون فرضیات پژوهش استفاده می شود. با توجه به جدول (۱) مشاهده می شود که برای تمام متغیرهای پژوهش سطح معنی داری آزمون از سطح خطای ۰/۰۵ بزرگ تر است ( $P < 0/05$ ). یعنی اینکه توزیع تمام متغیرهای پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد نرمال است و فرضیه صفر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (فرض نرمال بودن) تأیید می شود. بنابراین، جهت آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون های پارامتری همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول (۱): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای برازندگی توزیع نرمال متغیرهای پژوهش

کارآیی عملکردی	تفکر سیستمی	یادگیری سازمانی	آزاد اندیشی سازمانی	هوش سازمانی	نتیجه آزمون
۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶	فراوانی
۰/۰۹۷	۰/۳۲۱	۰/۰۹۱	۰/۲۰۷	۰/۱۸۴	سطح معنی داری

نتایج استنباطی فرضیه اصلی در جدول ۲ آمده است. همانطور که مشاهده می گردد مقدار سطح معناداری بدست آمده ( $Sig = 0/000$ ) بوده که این مقدار در سطح ( $p = 0/05$ ) معنی دار می باشد. با توجه به این امر با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که بین هوشمندی سازمانی و کارآیی عملکردی از لحاظ آماری رابطه ی معنی دار و مثبتی وجود دارد. با در نظر داشتن این شرایط فرضیه ی اصلی تحقیق تأیید می گردد.

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

منابع	هوشمندی سازمانی	کارآیی عملکردی	سطح معنی داری	نمونه معتبر
آزمون همبستگی پیرسون	هوشمندی سازمانی	۱	۰/۰۰۰	۳۰۶
	کارایی عملکردی	۰/۳۵۲	۱	

نتایج استنباطی فرضیه فرعی اول در جدول ۳ آمده است. همانطور که مشاهده می‌گردد مقدار سطح معناداری بدست آمده ( $Sig=0.000$ ) بوده که این مقدار در سطح ( $p=0.05$ ) معنی دار می باشد. با توجه به این امر با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که بین هوش سازمانی و کارآیی عملکردی از لحاظ آماری رابطه‌ی معنی دار و مثبتی وجود دارد. با در نظر داشتن این شرایط فرضیه ی فرعی اول تحقیق تأیید می گردد.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

منابع	هوش سازمانی	کارآیی عملکردی	سطح معنی داری	نمونه معتبر
آزمون همبستگی پیرسون	هوش سازمانی	۱	۰/۰۰۰	۳۰۶
	کارایی عملکردی	۰/۵۴۳	۱	

نتایج استنباطی فرضیه فرعی دوم در جدول ۴ آمده است. همانطور که مشاهده می‌گردد مقدار سطح معناداری بدست آمده ( $Sig=0.000$ ) بوده که این مقدار در سطح ( $p=0.05$ ) معنی دار می باشد. با توجه به این امر با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که بین آزاد اندیشی سازمانی و کارآیی عملکردی از لحاظ آماری رابطه‌ی معنی دار و مثبتی وجود دارد. با در نظر داشتن این شرایط فرضیه ی فرعی دوم تحقیق تأیید می گردد.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

منابع	آزاد اندیشی سازمانی	کارآیی عملکردی	سطح معنی داری	نمونه معتبر
آزمون همبستگی پیرسون	آزاد اندیشی سازمانی	۱	۰/۵۱۶	۳۰۶
	کارآیی عملکردی	۰/۵۱۶	۱	۳۰۶

نتایج استنباطی فرضیه فرعی سوم در جدول ۵ آمده است. همانطور که مشاهده می‌گردد مقدار سطح معناداری بدست آمده ( $\text{Sig}=/۰۰۰$ ) بوده که این مقدار در سطح ( $p =/۰۰۵$ ) معنی دار می‌باشد. با توجه به این امر با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که بین یادگیری سازمانی و کارآیی عملکردی از لحاظ آماری رابطه‌ی معنی دار و مثبتی وجود دارد. با در نظر داشتن این شرایط فرضیه ی فرعی سوم تحقیق تأیید می‌گردد.

جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

منابع	یادگیری سازمانی	کارآیی عملکردی	سطح معنی داری	نمونه معتبر
آزمون همبستگی پیرسون	یادگیری سازمانی	۱	۰/۴۷۳	۳۰۶
	کارآیی عملکردی	۰/۴۷۳	۱	۳۰۶

نتایج استنباطی فرضیه فرعی چهارم در جدول ۶ آمده است. همانطور که مشاهده می‌گردد مقدار سطح معناداری بدست آمده ( $\text{Sig}=/۰۰۰$ ) بوده که این مقدار در سطح ( $p =/۰۰۵$ ) معنی دار می‌باشد. با توجه به این امر با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که بین تفکر سیستمی و کارآیی عملکردی از لحاظ آماری رابطه‌ی معنی دار و مثبتی وجود دارد. با در نظر داشتن این شرایط فرضیه ی فرعی چهارم تحقیق تأیید می‌گردد.

جدول ۶: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

منابع	تفکر سیستمی	کارآیی عملکردی	سطح معنی داری	نمونه معتبر
آزمون همبستگی پیرسون	تفکر سیستمی	۱	۰/۴۶۱	۳۰۶
	کارآیی عملکردی	۰/۴۶۱	۱	۳۰۶

### بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط سازمان هوشمند با کارایی سازمان در فرمانداری های استان آذربایجان غربی بود. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی نشان داد که بین هوشمندی سازمانی و کارایی رابطه وجود دارد. و این با یافته های بهلولی (۱۳۸۳)، هاشمی (۱۳۸۵)، اسماعیلی (۱۳۸۵)، ابزری و همکاران (۱۳۸۵)، لامسا (۲۰۰۸)، لی و چوی (۲۰۰۳)، گان (۲۰۰۶) مگدادی (۲۰۰۵)، کنی و توماس (۲۰۰۶) هماهنگ می باشد. بنابراین نتیجه می شود که مدیران و مسئولان فرمانداری های استان آذربایجان غربی بایستی هوشمند نمودن سازمان را مدنظر داشته باشند تا از این طریق کارایی عملکردی سازمان بهبود یابد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول نشان داد که بین هوش سازمانی و کارایی رابطه وجود دارد. و این با یافته های بهلولی (۱۳۸۳)، هاشمی (۱۳۸۵)، اسماعیلی (۱۳۸۵)، ابزری و همکاران (۱۳۸۵)، لامسا (۲۰۰۸)، لی و چوی (۲۰۰۳)، گان (۲۰۰۶) مگدادی (۲۰۰۵)، کنی و توماس (۲۰۰۶) هماهنگ می باشد. بنابراین نتیجه می شود که مدیران و مسئولان فرمانداری های استان آذربایجان غربی بایستی هوش سازمان را در سازمان خویش تقویت کنند تا از این طریق کارایی عملکردی سازمان بهبود یابد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم نشان داد که بین آزاد اندیشی سازمانی و کارایی رابطه وجود دارد. و این با یافته های بهلولی (۱۳۸۳)، هاشمی (۱۳۸۵)، اسماعیلی (۱۳۸۵)، ابزری و همکاران (۱۳۸۵)، لامسا (۲۰۰۸)، لی و چوی (۲۰۰۳)، گان (۲۰۰۶) مگدادی (۲۰۰۵)، کنی و توماس (۲۰۰۶) هماهنگ می باشد. بنابراین نتیجه می شود که مدیران و مسئولان فرمانداری های استان آذربایجان غربی بایستی آزاد اندیشی سازمانی را مدنظر داشته باشند تا از این طریق کارایی عملکردی سازمان بهبود یابد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه سوم نشان داد که بین یادگیری سازمانی و کارایی رابطه وجود دارد. و این با یافته های بهلولی (۱۳۸۳)، هاشمی (۱۳۸۵)، اسماعیلی (۱۳۸۵)، ابزری و همکاران (۱۳۸۵)، لامسا (۲۰۰۸)، لی و چوی (۲۰۰۳)، گان (۲۰۰۶) مگدادی (۲۰۰۵)، کنی و توماس (۲۰۰۶) هماهنگ می باشد. بنابراین نتیجه می شود که مدیران و مسئولان فرمانداری های استان آذربایجان غربی بایستی سازمان را به سمت سازمان یادگیرنده پیش ببرند تا از این طریق کارایی عملکردی سازمان بهبود یابد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم نشان داد که بین تفکر سیستمی و کارایی رابطه وجود دارد. و این با یافته های بهلولی (۱۳۸۳)، هاشمی (۱۳۸۵)، اسماعیلی (۱۳۸۵)، ابزری و همکاران (۱۳۸۵)، لامسا (۲۰۰۸)، لی و چوی (۲۰۰۳)، گان (۲۰۰۶) مگدادی (۲۰۰۵)، کنی و توماس (۲۰۰۶) هماهنگ می باشد. بنابراین نتیجه می شود که مدیران و مسئولان فرمانداری های استان آذربایجان غربی بایستی یک جانبه نگری را از خود دور نمایند و تفکر سیستمی در سازمان ترویج بخشند تا از این طریق کارایی عملکردی سازمان بهبود یابد.

### منابع

چهارسوقی، صدیقه، دوستاری، محمد علی؛ یزدیان ورجانی، علی؛ مهدوی اردستانی، سیدعلی رضا (۱۳۹۲) بکارگیری شبکه های عصبی مصنوعی در ارزیابی ریسک امنیت اطلاعات، نشریه پدافند الکترونیک و سایبری، دوره ۱، شماره ۴، صص ۳۳-۲۳.

حریری، نجلا؛ نظری، زهرا (۱۳۹۱) امنیت اطلاعات در کتابخانه های دیجیتالی ایران، کتابداری و اطلاع رسانی، دوره ۱۶، شماره ۲، صص ۹۱-۶۱.

حسین پور قروقچی، اسماعیل (۱۳۹۲) تاثیر فناوری اطلاعات بر سازمان، جامعه و فرد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

خالقی، محمود (۱۳۸۳) راهنمای پیاده سازی سیستم مدیریت امنیت اطلاعات. تهران: دبیرخانه .شورای عالی فضای تبادل اطلاعات کشور.

دانش پرور کریم بیگی، آرش. ۱۳۸۴. ساخت و پیاده سازی یک سیاست امنیتی موفق. تهران: دانشگاه صنعتی مالک اشتر. رادرجبی، مهدی (۱۳۸۵) مطالعه سیستمهای مدیریت امنیت اطلاعات و آرایه شاخص و الگو برای .سازمانها، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران.

زنده دل نوبری، بابک (۱۳۸۵) ارائه مدلی جهت رتبه بندی سازمان ها بر مبنای اندازه گیری و شناسایی میزان بلوغ امنیت اطلاعات در آن ها، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تحقیقات تهران.

میوالد، اریک. (۱۳۸۳). امنیت شبکه های کامپیوتری، ترجمه سید احمد صفایی چاپ اول، تهران : نشر.

S. Vivy, "A Survey On Access Control Deployment ".Communication in computer and informatin science, Vol. 259, No. 3, pp. 11-20, 2011.