



## بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام

محمد رضا رحیمی<sup>۱</sup>؛ خداداد عزیزی<sup>۲</sup>

دریافت: ۱۵-۹-۱۴۰۲

پذیرش: ۱۷-۱۰-۱۴۰۲

### چکیده

پژوهش حاضر رابطه‌ی مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی را از منظر اسلام بررسی می‌کند. از لحاظ هدف این پژوهش کاربردی است و به روش توصیفی - همبستگی صورت گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش اساتید و طلاب دکتری گروه مدیریت است، نمونه آماری ۳۵ نفر از این جامعه است. به این منظور پرسشنامه در این پژوهش در دو مرحله انجام شد. نخست اینکه نمونه‌ی پرسشنامه با الگو گیری از هوش سازمانی آلبرشت، بین چند تا از جامعه آماری پخش گردیده. سپس با عرضه مؤلفه‌های هوش سازمانی رایج بر منابع اسلامی؛ مفاهیم مرتبط و ضمنی از متون دینی استنباط گردیده و رابطه آن با بهره‌وری سازمانی تعیین شده است؛ داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس تحلیل یافته‌های پژوهش از طریق آمار توصیفی و استنباطی معلوم گردید که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t تک نمونه‌ی نشان داد که همه مؤلفه‌های هوش سازمانی تفاوت مثبت و معناداری با بهره‌وری سازمانی دارند؛ هر اندازه که به مؤلفه‌های هوش سازمانی از دیدگاه متون اسلامی توجه شود، به همان اندازه بهره‌وری در سازمان‌های اسلامی نیز افزایش پیدا می‌کند.

**کلیدواژه‌ها:** هوش سازمانی، بهره‌وری سازمانی، مؤلفه‌های هوش، اسلام.

۱ - دکتری مدیریت و استادیار جامعه المصطفی العالمیه.

۲ - دانشجوی دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت) (نویسنده مسؤل). Khodadadazizi671@gmail.com.

## مقدمه

در جهان امروزی سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با هر نوع اهداف، رسالت و راهبرد که دارند، متعهد به جوابگوی برای ارباب‌رجوع و ذینفعان خود هستند؛ بدین جهت مدیران یک سازمان برای دستیابی به اهداف و رسالت سازمان خود و همچنین جهت بسط و دوام در محیط‌های آشفته عصر فناوری کنونی، نیازمند قدرت و استعداد خاصی می‌باشند؛ که این ظرفیت توسط هوش<sup>۱</sup> سازمان امکان‌پذیر است (تیموری، شائمی، زارعی، ۱۳۹۶: ۱۱۷). در شرایط فعلی هوش پیشوند بیشتر از مفهوم‌ها در فرهنگ مدیریتی است که این نشان دهند تغییر دید سازمان‌ها و متفکران سازمانی از رویکرد قدیمی هوش به رویکرد جدید هوش است (شهبازی، عزیزی، ۱۴۰۰: ۵۹). هوش سازمانی<sup>۲</sup> یکی از انواع هوش است که سازمان با بهره‌گیری از طریق هوش سازمانی، بهره‌وری استفاده از چگونگی فناوری اطلاعاتی حاضر را در رسیدن به رسالت خویش می‌افزاید (زارع، سلاجقه، اوجاقی، ۱۳۹۵: ۸۵۱). در دنیای پیچیده کنونی هوشمند نمودن سازمان‌ها یک امر ضروری است تا مدیران از این طریق بتوانند تجزیه و تحلیل اطلاعات نمایند. آلبرشت<sup>۳</sup> برای موفقیت در کسب‌وکار به داشتن سه عامل انسان هوشمند<sup>۴</sup>، گروه‌های هوشمند<sup>۵</sup> و سازمان‌های هوشمند<sup>۶</sup> اشاره می‌کند. برای جلوگیری از کندذهنی از عنوان هوش سازمانی کار می‌گیرد. هوش سازمانی به‌عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌شود (خدادادی و همکاران، ۱۳۸۹: ۵). از نظر آلبرشت هوش سازمانی دارای هفت مؤلفه می‌باشند که بین آن‌ها رابطه تعاملی دوطرفه برقرار است.

- 
- ۱ - Intelligence
  - ۲ - Organizational intelligence
  - ۳ - Albrecht
  - ۴ - Smart People
  - ۵ - Smart Teams
  - ۶ - Smart Organizations



مؤلفه‌های هوش سازمانی از نظر آلبرشت عبارت است از: چشم‌انداز راهبردی<sup>۱</sup>، سرنوشت مشترک<sup>۲</sup>، تمایل به تغییر<sup>۳</sup>، اتحاد و همدلی<sup>۴</sup>، فشار عملکرد<sup>۵</sup>، به‌کارگیری دانش<sup>۶</sup>، روحیه<sup>۷</sup>.

همچنین امروزه بهره‌وری بیش از یک مقیاس و ملاک اقتصادی مورد توجه قرار دارد و به‌عنوان یک الگوی جامع دانش و نگرش نظام‌گرا تبیین می‌گردد؛ به‌گونه‌ای که می‌توان گفت هر یک از جهت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و مدیریتی سازمان و افراد را تحت تأثیر متقابل قرار می‌دهد. بحث بهره‌وری هم در سطح کلان و هم در سطح خرد هر جامعه مطرح است و بخش از بهره‌وری جهانی تا بهره‌وری فردی را شامل می‌شود (سلیمی، ۱۳۹۴: ۵۰). گسترش و تحول فناوری ارتباطات و اطلاعات، و پیشرفت اقتصاد در عصر حاضر، سبب شده است که سازمان‌ها سختی بیشتری را برای باقی ماندن در میدان رقابت تحمل کنند (آذر نیا، خدایاری، صفانیا: ۱۳۹۷). از سوی هم فناوری ارتباطات و اطلاعات با گزینش راه‌های مختلف برای به دست آوردن برتری، باعث شده است تا سازمان‌ها با افزایش سطح هوش رقابتی و هوش سازمانی خود بر رقبا پیروزی پیدا کنند (بیک زاد، علائی، اسکندری، ۱۳۸۹: ۱۴۶)؛ از این جهت مباحث هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی در میان جوامع امروزی و سازمان‌های توسعه‌یافته، از جایگاه ویژه برخوردار است، و سازمان‌های اسلامی نیز نیازمند هدایت همه‌شمول در مورد کیفیت بهره‌گیری از هوش سازمانی برای بهتر نمودن بهره‌وری سازمان‌های اسلامی است. درباره هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی هم در ادبیات مدیریت رایج، هم در ادبیات مدیریت اسلامی کارهای انجام‌شده است. ولی تحقیقات و پژوهش‌های مستقل که درباره هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی از منظر

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام

- ۱ - Strategic Vision
- ۲ - Shared Fate
- ۳ - Appetite For Change
- ۴ - Alignment and Congruence
- ۵ - Performance Pressure
- ۶ - Knowledge Deployment
- ۷ - Sprit

اسلام باشد تا هنوز کاری صورت نگرفته. لذا چگونگی ارتباط مؤلفه های هوش سازمانی بر بهره‌وری در ادبیات مدیریتی نیازمند دقت و توجه است؛ که در این مورد برخی اندیشمندان مدیریتی بر ارتباط آن‌ها تأکید نموده‌اند. در این پژوهش سعی می‌شود تا رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از طریق آموزه‌های دینی شناسایی گردد. بنابراین فرضیه‌های موجود در این تحقیق عبارت است از:

الف) بین هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام رابطه معناداری وجود دارد.

ب) بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام رابطه معناداری وجود دارد.

### مبانی نظری پژوهش

**الف. هوش:** در سال‌های اخیر هوش<sup>۱</sup> به‌عنوان مفهومی مؤثر و جذاب برای تحقیق فراتر از قلمرو روانشناسی فردی عنایت گروهی زیاد از محققان و اندیشمندان را در سازمان‌ها نیز به خود جذب کرده است. اثربخشی افراد در سازمان‌ها مؤثر از عوامل مختلف است. یکی از آن عواملی که بسیار درکنش افراد و سازمان‌ها تأثیرگذار است هوش سازمانی<sup>۲</sup> است. هوش یکی از مفاهیمی است که درحیطه‌ای علم روان‌شناسی وسیع‌ترین مطالعات را به خود اختصاص داده است (سهرابی، ۱۳۹۶: ۳۱). گالتون (۱۸۸۴، *Frances Galton*)، از اولین افراد است که به مطالعه منسجم هوش در قرن نوزدهم پرداخت. ایشان در حیطه‌ای شناسایی ماهیت و آزمون‌های هوش و تفاوت‌های فردی نظر داد. به عقیده وی بعضی از افراد خانواده از حیث زیستی برتر «قوی‌تر یا زیرک‌تر» از بقیه افراد هستند. همچنین از دیدگاه گالتون «هوش عبارت است مجموعه از توانایی‌های دریافت، رفتار استثنایی

۱ - Intelligence

۲ - Organizational intelligence



که از نژاد به نژاد دیگر انتقال می‌یابد. به خاطر که همه شناسایی‌ها از مسیر حواس به دست می‌آید، هراندازه سیستم دریافت‌کننده شخص ظریف‌تر و ژرف‌نگرتر باشد به همان اندازه ایشان از هوش قوی‌تری برخوردار است» (کامکاری، افروز، ۱۳۸۷: ۳۸). بعد از گالتون. سیمون (Simon, ۱۹۰۵) از جمله دانشمندان است که درباره هوش نظر داده‌اند. این دانشمند نیز به این عقیده هست که «هوش یک نیرو درونی اصلی است که تحول یا کمبود آن بیشترین ارزش را در زندگی کاری انسان می‌گذارد. این نیروی درونی همان داوری است که بعضی از آن ذیل عنوان عقل سلیم، عقل عملی، نوآوری و توانایی برابری با شرایط یاد می‌کنند. صحیح داوری کردن، صحیح درک و استدلال کردن همه این‌ها فعالیت‌های اصلی هوش است» (آرمده، ۱۳۹۴: ۴۰). پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ برمی‌گردد و ریشه‌های آن را باید ۰۱۰، ۱۳۸۸: ۲۸). روانشناسان طی سال‌های اخیر تحقیقات دوام‌دار و زیادی را در حوزه هوش به خاطر یافتن معیار سنجش مناسبی در این حوزه انجام داده است؛ که تا بتوانند مبنای خصوصیات افراد، تناسب و هماهنگی افراد با محیط و همچنین اندازه موفقیت آنان را حدس بزنند. باوجوداین همه تلاش برای سنجش هوش هنوز هم ماهیت هوش واضح نیست (خبازی نژاد، ۱۳۹۷: ۸). روانشناسان هنوز نتوانستن‌اند که در یک تعریف جامع باهم توافق داشته باشند. ولی اکثرشان در این خصوص اتفاق نظر دارند که هوش یک شیء عینی، مستقل و محسوسی نیست. بلکه یک امر انتزاعی است که از طریق آثارش می‌توان آن را شناخت. هوش سازمانی یا ضریب هوشی مثل هم هستند. البته هوش سازمانی در قلمرو سازمان اعمال می‌گردد. هوش سازمانی یک سازمان می‌تواند بیش از مجموع هوش تک‌تک افراد در سازمان باشد که این حالت به هم‌افزایی در تفکر سیستمی برمی‌گردد؛ که در اینجا عامل پدیده آورده هم‌افزای در هوشمندی سازمانی، الگوی مدیریت کارکنان یا همان سرمایه‌های فکری است که وضعیتی از میزان هوش سازمانی را به وجود می‌آورد و از حاصل جمع میزان هوش تک‌تک افراد بیشتر است (طبرسا و نظر پوری ۱۳۹۳: ۱۱۳). اصلی‌ترین الگوها و مؤلفه‌های بیان‌شده در بخش هوش سازمانی. الگوی رویکرد سیستم‌های

اطلاعاتی کرون کویست (۲۰۰۸)، الگوی سازمانی کرن (۲۰۰۹)، الگوی هوشمندی راج و سانتی (۲۰۱۰)، والگوی هفتگانه آلبرشت (۲۰۰۳) است (همان: ۵). بنابراین در یک تعریف نسبتاً جامع می‌توان گفت که هوش سازمانی یعنی: استعداد و توانایی یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت، چشم‌انداز مدیریت و استراتژی‌های سازمان، این توانایی آمیخته‌ای از توانایی‌های فنی و انسانی است که از این دو تا به اسم‌های هوش انسانی و هوش ماشینی یاد می‌شود. هوش ماشینی ظرفیت سازمانی را برای عملیات مختلف علم و شناسایی کامپیوتری نشان می‌دهد. این کار نفوذی بالای غیرقابل‌انکار در ارتباطات سازمان‌های کنونی دارد، ولی هوش انسانی خیلی با ارزش‌تر از هوش ماشینی مورد توجه است؛ به خاطر که نتیجه‌گیری موفق و دقیق فناوری اطلاعات مؤثر از هوش انسانی است که مربوط توانایی فکری انسان است (طوطیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۲).

دانشمندان و نظریه‌پردازان از رویکردهای متفاوت و مختلفی موضوع هوش سازمانی را مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند. نظریه‌های اولیه هوش بیشتر مربوط داده‌هایی است که در مورد توانایی‌های تحصیلی افراد که پرسش‌های به سؤالات کلامی و ریاضی، سنجش و اندازه‌گیری محدود می‌شود؛ ولی نظریه‌های بعدی مفهوم هوش را گسترش داده توانایی‌های افراد را از منظر فرایندهای شناختی و پردازشی مورد دقت قرار داده است (خبازی نژاد، ۱۳۹۷: ۹).

#### جدول ۱ نظریه‌های هوش سازمانی

تعریف	نظریه‌پردازان	نظریه‌های هوش سازمانی
شناسایی تفاوت‌های فردی و تحلیل عامل <b>G</b> ؛ یعنی از طریق طراحی آزمون‌های حسی و اندازه‌گیری هوش افراد را می‌توان مورد شناسایی قرارداد.	گالتون، بینه، سیمون، ژان پیازه واسپرمن (۱۸۸۱-۱۹۴۵)	نظریه‌های روان‌سنجی
بین نظریه یادگیری و هوش ارتباط وجود دارد؛ یعنی هوش قابل‌انعطاف و تعلیم پذیر است.	واتسون (۱۹۳۰).	نظریه یادگیری و هوش



نظریه شناختی	اشتنبیرگ (۱۹۷۰)	توجه به فرایندهای ذهنی افراد؛ یعنی از طریق پردازش، شبیه‌سازی الگوی های ریاضی می‌توان هوش را مورد بررسی قرارداد.
نظریه هوش چندگانه	گارد نر (۱۹۸۳)	انسان‌ها از ترکیب هوش‌های متفاوتی برخوردار هستند
نظریه زیست‌شناختی	ریچارد و همکاران (۱۹۹۲)	مطالعه مستقیم روی مغز و کارکردهای آن؛ یعنی می‌توان قابلیت عصبی را به‌عنوان معیار اندازه‌گیری هوش مورد استفاده قرارداد.
مؤلفه‌های هوش سازمانی کارل آلبرشت (۲۰۰۳)	چشم‌انداز راهبردی	قابلیت استنباط و تبیین هدف سازمان به‌طور واضح و شفاف.
	میل به تغییر	افراد از چالش‌ها لذت می‌برند و آن را فرصتی برای فعالیت جدید محسوب می‌کنند؛ اما این تغییر باید در جهت چشم‌انداز راهبردی باشد.
	اتحاد و همدلی	کارکنان خود را با قوانین و رسالت سازمان هماهنگ کرده و احساس همدلی غرورآفرین همراه با خوش‌بینی و علاقه می‌کنند.
	فشار عملکرد	هرکدام از کارکنان خود را موظف به انجام وظیفه در حد اعلی بدانند و این امر تبدیل به یک فشار عمومی و انتظارات متقابل شود.
	به‌کارگیری دانش	به‌کارگیری دانش به‌عنوان یک امر مسلم انسانی نه به‌عنوان یک وظیفه سازمانی و ساختاری ارزشمند است.
	روحیه	نگاه و دقت به زندگی کارکنان، اندازه رضایت و خوش‌بینی آن‌ها از مشاغل و عملکردشان در مسیر همخوانی تمام با دستگاه سازمان.
	سرنوشت مشترک	باوجود احساس مشترک نسبت به هدف، همه کارکنان به‌صورت هم‌افزایی در مسیر تحقق هدف تلاش می‌کنند (منقطی، ۱۳۹۹، ۵۳).

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام

## ب. بهره‌وری

بهره‌وری در تمام بخش‌های اقتصادی، سیاسی و مدیریتی مورد توجه بوده است. ولی به صورت منسجم و منظم و در چارچوب مباحث علمی تحلیلی از حدود ۲۳۰ سال قبل به این طرف به طور جدی مورد بحث اندیشمندان قرار گرفته است؛ اولین بار توسط فرانسوا کنه (۱۷۷۶، Francois Quesnay) اقتصاددان و ریاضی‌دان طرف دار فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) برای بخش کشاورزی به کار رفت. کنه با طرح جدول اقتصادی اقتدار هر دولت را منوط به افزایش بهره‌وری در کشاورزی می‌دانست (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۱). بعد از آن در سال ۱۸۸۳ لیتره (Littre، ۱۸۸۳) بهره‌وری را به اشتیاق برای تولید تعریف نمود. با شروع نهضت مدیریت علمی در اوایل سال‌های ۱۹۰۰ میلادی فردریک تیلور (Fredrick Taylor) و فرانک گیلبرت (Frank. Gilbreth) به منظور افزایش کار آیی کارگران، درباره تقسیم‌کار، بهبود روش‌ها و تعیین زمان استاندارد مطالعاتی را انجام داده‌اند. بعد از پایان جنگ جهانی دوم و تثبیت سازمان‌های مستقل و موظف تحقیقات مرتبط با بهره‌وری اول در اروپا و بعد در آسیا، شروع بکار شدن. در اروپا این نهضت با تأسیس «آژانس بهره‌وری اروپا» و در آسیا نیز با تأسیس «سازمان بهره‌وری آسیا» آغاز شد (ساعتچی، ۱۳۹۴، ۵۴). در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا به گونه رسمی بهره‌وری را معرفی کرد (طاهری، ۱۳۸۵: ۲۰).

جدول ۲ سیر تاریخی تعاریف بهره‌وری (نظامی وند چگینی، ۱۴۰۰: ۱۹)

سال	نام مطرح کننده	تعریف بهره‌وری
۱۷۶۶	فرانسواکنه- ریاضیدان و اقتصاددان	به باور این دانشمند اقتدار هر دولتی منوط به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی هست.
۱۸۸۳	لیتره	لیتره بهره‌وری را دانش و فن تولید تعریف کرد.
۱۹۱۰	تیلور و گیلبرت	تیلور و گیلبرت بهره‌وری را افزایش کار آیی کارگران دانستند که به منظور افزایش کار آیی درباره تقسیم‌کار، بهبود روش‌ها و تعیین زمان استاندارد مطالعاتی را انجام داد.
۱۹۵۰	سازمان	بهره‌وری حاصل کسری از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار





همکاری اقتصادی اروپا (OECD))	یا ارزش یکی از عوامل تولید به دست می‌آید.
دیویس	تغییراتی که در میزان محصول بر اثر منابع به‌کاررفته ایجاد می‌شود تعبیر نمود.
آژانس بهره‌وری اروپا (EPA)	بهره‌وری را درجه و شدت استفاده مؤثر از یک عامل تولید تعریف نموده است.
فابریکانت	بهره‌وری را نسبت بین نهاده به ستاده تعریف کرد.
کندر یک و کریمر	بهره‌وری را نگرشی اقتصادی یعنی تولید سرانه یا میزان ناخالص به ازای هر نفر - ساعت کار می‌دانند.
سیگل	بهره‌وری را نسبت میان بازده به هزینه عملیاتی تولیدی تعریف کرد.
سومانت	بهره‌وری کل را تعریف نمود که نسبت ستاده های ملموس به کل نهاده‌های ملموس هست.
ماندل	بهره‌وری به مفهوم نسبت بین بازده تولید به واحد مصرف‌شده است که به سال پایه مقایسه می‌شود.
پروکوپنکو	به‌کارگیری اثربخش و کارآیی همه منابع، نیروی کار، ماشین‌آلات و مواد.
چو	بهره‌وری = واحدهای ستانده تقسیم بر واحدهای داده.
سینک وتایل	بهره‌وری = ستانده واقعی تقسیم بر منابع مورد انتظار برای بکار گیری
فیشر	بهره‌وری = کل درآمد تقسیم بر (هزینه + سود هدف)
اسپن و همکاران	بهره‌وری = ارزش‌افزوده تقسیم بر داده عوامل تولید
سازمان ملی بهره‌وری ایران (NPO)	به درست انجام دادن مستمر و مداوم کار درست، بهره‌وری می‌گویند.
کاس ولویس	بهره‌وری = کیفیت یا چگونگی به وجود آوردن، علت به وجود آمدن، به ثمر رساندن نتایج بزرگ و فراوان.
جکسون وپترسون	بهره‌وری = اثربخشی × کارایی = زمان تولید ارزش‌افزوده تقسیم بر کل زمان تولید

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام

۲۰۰۱	موسنج ورولستاداس	بهره‌وری توانایی برآورده سازی نیاز بازار برای محصولات و خدمات با حداقل کل منابع مصرف شده است.
۲۰۰۶	کاسی	افزایش ستانده نسبت به افزایش منابعی که در تولید به کار گرفته شده است.
۲۰۰۷	کاموس	کار آیی بالا در تولید ستانده محصولات یا خدمات با به‌کارگیری نیروی کار، سرمایه، مواد و هر داده موردنیاز دیگر
۲۰۰۹	برنولاک	بهره‌وری یعنی چه مقدار و به چه خوبی می‌توان از منابع به کار گرفته شده تولید کرد.
۲۰۱۱	انجمن مرکز ملی بهره‌وری اروپا (EANPC)	بهره‌وری یعنی اثربخشی و کارآیی فرایندهای مورد استفاده برای تولید کالا و خدمات
۲۰۲۰	سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)	بهره‌وری یعنی به دست آوردن همان میزان ستانده در یک اقتصاد با مصرف کمتر نهاده‌ها.

### ج. هوش سازمانی و بهره‌وری در متون اسلامی

با اندک تأمل و تفکر در آیات قرآن کریم و روایات ائمه معصومین (علیهم‌السلام) و سایر متون اسلامی مفاهیم و واژه‌های را درمی‌یابیم که گویایی مفهوم هوش و یا بعدی از ابعاد هوش است در منابع لغوی از هوش با کلمات فطنه «سرعت فهم»، کیاست «زیرکی»، والذکاه «ذکاوت و هوشمندی» مورد کاربرد قرار گرفته است (رحیمی، ۱۳۹۳: ۱۷۷۰). در آیات و روایات مفاهیمی همانند: «عقل قدسی، عقل نوری، عقل رحمانی، لب، نهیه، حجر، فراست، حجی، فطنت و کیاست» را می‌توان معادل و مترادف با مفهوم هوش دانست. در متون اسلامی به گونه اشاره‌ای و ضمنی از هوش به واژه عقل که مهم‌ترین ابزار تشخیص کمال و معرفت برای انسان‌ها جهت شناخت ساحت قدس الوهیت هست تعبیر شده است (سهرابی، ۱۳۹۶: ۳۷). همچنین اصول و مؤلفه‌های بهره‌وری در مکتب اسلام چه در عبادات و چه در معاملات و سیاست و اخلاق در تمام بخش‌ها مورد توجه



قرار گرفته است. سازمان‌های اسلامی نیز با برخوردار بودن از منابع کافی که بر اساس عقل و خرد بنا شده است، از آن صفات برخوردار است که سلامت سازمان را تضمین کرده و در رسیدن به اهداف، سازمان را مورد پشتیبانی قرار می‌دهد. بدون تردید ویژگی‌های که در مدیریت و سازمان برای هوش وجود دارد از متون اسلامی نیز قابل استخراج است (مشبکی، مرادی، ملائی، ۱۳۹۵: ۴). در روایتی از پیامبر اسلام (صلی‌الله علیه و آله و سلم) آمده است: «إتقوا فراسه المومن فانه ينظر بنور الله» (کلینی، کافی، ۱۳۷۸، ج ۱: ۲۱۸). از فراست و بصیرت مؤمن بهره‌یازید که او با نور خدا می‌بیند. با ملاک و ابزار سنجش رایج بین جامعه شاید بعضی افرادی زیرک و آگاه به شرایط از تمام فرصت و زمان‌ها برای نیل به اهداف و مقاصد غیرقانونی خود بهره ببرند و از همه ابزارها در راه رسیدن به مقاصدش استفاده کنند؛ اما از دیدگاه متون اسلامی این شیطنتها و دنیاطلبی‌ها مکر و حيله است. امام علی (علیه‌السلام) در کتاب شریف نهج‌البلاغه انسان کپس زیرک را به کسی که فرصت‌های الهی و عبادات و طاعات را برای نزدیکی به خدا غنیمت شمرد بیان کرده است: «إن الله سبحانه جعل الطاعة غنيمه الأکياس» (نهج‌البلاغه، حکمت ۳۳۱)، خداوند سبحان طاعت را غنیمت زیرکان قرارداد. زیرکی و تیزهوشی مؤمن با دیگر اوصافش منافاتی ندارد می‌توان قابل جمع باشد. کیاست مؤمن این است که دارای صفت غل‌وغش، فریب‌کار و نیرنگ‌باز نباشد. انسان مؤمن به رفتار ظاهری و اعمال خودش اکتفا نمی‌کند. بلکه به روح و باطن و حقیقت یک عمل توجه دارد. با چنین سفارش‌ها از سوی پیشوایان دین معلوم می‌شود مسئله هوش نه فقط محور فردی و مادی دارد و در حیطه زندگی معمولی افراد دارای ارزش است. بلکه کاربردهای عقل و هوش در حوزه مسائل اجتماعی و سازمانی مربوط به جهان‌بینی و ایدئولوژی نیز مهم هست و در حقیقت این قبیل کاربردها شایستگی معیار سنجش هوش انسان از آن جهت که انسان است به شمار می‌رود (بی‌ریا و همکاران، ۱۳۷۵: ۷۲۵).

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام

## پیشینه پژوهش

ترکیب موضوع هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام از موضوعات جدیدی است که مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است، از این جهت پیشینه‌ی اندکی در این خصوص می‌توان مورد شناسایی قرارداد؛ که در اینجا پژوهش‌های انجام‌شده، مورد بررسی قرار داده می‌شود.

محمدی و کشر (۱۳۹۱) در مقاله‌ی با عنوان رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب؛ ایشان به این نتیجه دست یافتن که بین بهره‌وری منابع انسانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ که از بین مؤلفه‌ها، میل به تغییر و سرنوشت مشترک قادر به پیش بینی معنادار بهره‌وری منابع انسانی هستند. زارع و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهش با عنوان بررسی هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در وزارت ورزش و جوانان؛ از راهکارهای مورداستفاده سازمان تربیت‌بدنی برای بهبود هوش سازمانی دیگر سازمان‌ها به‌عنوان الگو بهره گرفته است. طبرسا و نظر پوری (۱۳۹۳) در کتاب با عنوان مدیریت مبتنی بر هوشمندی سازمانی؛ مؤلفه‌های هوش سازمانی و چگونگی تحقق آن‌ها مورد بحث قرار داده؛ که این کتاب در زمره اولین آثار در حوزه هوشمندی سازمانی هست. خستویی و بنی سی (۱۳۹۵) در پژوهش با عنوان رابطه ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق؛ ایشان نیز به این نتیجه دست یافتن که بین دومتغیره رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. مشبکی و مرادی و ملایی (۱۳۹۵) در مقاله‌ی تحت عنوان بررسی ابعاد هوش سازمانی از منظر متون اسلامی؛ در این پژوهش با مطالعه ادبیات موجود به بررسی ابعاد هوش سازمانی از منظر اسلام پرداخته شده است. سهرابی (۱۳۹۶) در پژوهش با عنوان هوش معنوی از منظر قرآن و روایات؛ در این پژوهش شناسایی و تبیین مصادیق مفهوم هوش معنوی از منظر قرآن و روایات بر اساس تحلیل محتوا مورد بررسی قرار گرفته. آذر (۱۳۹۸) در پژوهش با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه؛ بر اساس نتایج این پژوهش کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی می‌تواند در ارتقای سطح بهره‌وری کارکنان نقش مهمی را داشته باشد. آذر نیا و صفانیا و



خدایاری (۱۳۹۸) در پژوهش با عنوان تأثیر هوش سازمانی بر بهره‌وری با میانجیگری فناوری اطلاعات در ادارات کل ورزش و جوانان؛ در این پژوهش تأثیر هوش سازمانی با میانجیگری فناوری اطلاعات بر بهره‌وری ادارات کل ورزش و جوانان تأیید شده است. نظامی وند چگینی (۱۴۰۰) در کتاب با عنوان اصول بهره‌وری: (اندازه‌گیری، ارزیابی، برنامه‌ریزی و بهبود بهره‌وری در عمل)؛ این کتاب دربردارنده تئوری‌های علمی در حوزه بهره‌وری و روش کارکردهای آن هست. نژاد انصاری کوچصفهانی، (۱۴۰۱) در پژوهش با عنوان بررسی تأثیر ابعاد هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری تهران)؛ تأثیر ابعاد هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی در میان کارکنان شهرداری تهران را مورد تایید قرار داده شده است. ماندگار قلندری و منطقی وزمانی (۱۴۰۱) در پژوهش با عنوان بررسی مؤلفه‌های «هوش سازمانی» حوزه علمیه قم در مدیریت بحران کرونا؛ نتایج این تحقیق نشان داده است که رابطه معناداری بین هوش سازمانی حوزه علمیه و مدیریت بحران کرونا وجود دارد. علاوه بر هفت مؤلفه آلبرشت، معنویت نیز فرامؤلفه مهم هوش سازمانی حوزه علمیه در مدیریت بحران کرونا بوده است.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف، در زمره تحقیقات کاربردی است و بر اساس گردآوری داده‌ها در دسته تحقیقات توصیفی - همبستگی قرار دارد. در این تحقیق همبستگی میان دو متغیر مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. روش گردآوری اطلاعات از دو بخش تشکیل شده است: الف) مطالعات کتابخانه‌ای. ب) تحقیقات میدانی. به هدف سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. این کار به دو مرحله انجام شده است. نخست اینکه نمونه پرسشنامه هوش سازمانی بر اساس طیف لیکرت با در نظر داشت مفاهیم استنباط شده از متون دینی طراحی شده و بین چند تا از اساتید خبره گروه مدیریت پخش شده است. سپس با در نظر داشت پاسخ خبرگان مدیریت،



پرسشنامه‌ی از ترکیب دو بخش: الف) مؤلفه‌های هوش سازمانی از دیدگاه متون اسلامی. ب) بهره‌وری سازمانی از دیدگاه متون اسلامی. طراحی شده است. جامعه آماری در این پژوهش اساتید موسسه آموزشی عالی امام خمینی (ره)، اساتید پژوهشگاه المصطفی (ص)، اساتید گروه مدیریت موسسه عالی علوم انسانی و طلاب دکترای گروه مدیریت که برخوردار از تحصیل می‌باشند به صورت محدود تعیین شد است. نمونه‌گیری این پژوهش ۳۵ نفر از این جامعه آماری هست. در تحقیق حاضر از روایی صوری استفاده شده است. روش استفاده شده اندازه‌گیری ضریب پایایی آلفای کرونباخ هست.

جدول ۳ ضرایب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی

مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی	تعداد سؤالات	ضریب کرونباخ	آلفای
چشم‌انداز راهبردی بهره‌وری سازمانی	۹	۰.۲۴	
میل به تغییر و بهره‌وری سازمانی	۳	۰.۶۳	
اتحاد و همدلی و بهره‌وری سازمانی	۷	۰.۸۳	
فشار عملکرد بهره‌وری سازمانی	۸	۰.۸۲۶	
به‌کارگیری دانش بهره‌وری سازمانی	۴	۰.۸۸۷	
روحیه و بهره‌وری سازمانی	۵	۰.۹۳۶	
سرنوشت مشترک و بهره‌وری سازمانی	۶	۰.۸۴۴	
مجموع	۴۲	۰.۹۱۹	

با توجه به ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام، متغیرها از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشند؛ به غیر مؤلفه اول (چشم‌انداز راهبردی با بهره‌وری) و مؤلفه دوم (میل به تغییر با بهره‌وری)، مؤلفه‌های دیگر آلفای بالای ۰/۷ دارند که دارای پایایی قوی و بالایی است.



## یافته‌های پژوهش

همچنان که در مباحث روش‌شناسی بیان شد طراحی سؤالات این پژوهش در دو مرحله صورت گرفته است؛ نخست اینکه مؤلفه‌های هوش سازمانی آبرشت مورد مطالعه قرار داده شد، و بر اساس الگوی آن پرسشنامه مؤلفه‌های هوش سازمانی از دیدگاه متون اسلامی طراحی گردید؛ به منظور تأیید و اعتبار سنجی، نظر تعداد از خبرگان مدیریت گرفته شد. سپس با در نظر داشت اظهارنظر خبرگان مدیریت و تحلیل مؤلفه‌های استخراج‌شده از متون اسلامی پرسشنامه با ۴۲ سؤال طراحی گردید. در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار **spss**، با به‌کارگیری شیوه‌های از آمار توصیفی، از قبیل فراوانی، فراوانی نسبی، میانگین، واریانس، انحراف معیار، صورت گرفته. در بخش آمار استنباطی از شیوه‌ها و فن‌های مختلفی مانند آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون **t** تک نمونه‌ای استفاده شده است.

جدول ۴ جمعیت‌شناسی تحقیق

ویژگی‌های فردی	تعداد	درصد فراوانی
گروه سنی	۴	۱۲,۱
	۱۲	۳۶,۴
	۱۵	۴۵,۵
	۲	۶,۱
رشته تحصیلی	۳۱	۹۳,۹
	۲	۶,۱
سطح تحصیلی	۸	۲۴,۲
	۲۵	۷۵,۷

بر اساس داده‌های جدول ۴ از مجموع ۳۳ پاسخ‌دهنده حاضر در گروه سنی، ۱۲/۱ درصد بین ۲۰-۳۰ سال سن دارند. ۳۶/۴ درصد بین ۳۰-۴۰ سال سن

دارند. ۴۵/۵ درصد بین ۴۱-۵۰ سال سن دارند. ۶/۱ درصد بین ۵۰-۶۰ سال سن دارند.

بر اساس داده‌های رشته تحصیلی، از مجموع ۳۳ نفر پاسخ‌دهنده تعداد ۳۱ نفر از بخش مدیریت است که ۹۳/۹ درصد از مجموع را تشکیل داده است. تعداد ۲ نفر از جامعه‌شناسی و اقتصاد است که ۶/۱ درصد از مجموع را شامل می‌شود. تعداد ۸ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس هست که ۲۴/۲ درصد از مجموع را تشکیل می‌دهند و تعداد ۲۵ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای سطح تحصیلات دکترا می‌باشند که ۷۵//۸ درصد از مجموع را شامل می‌شوند.

جدول ۵ داده‌های توصیفی مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری میانگین واریانس انحراف

معیار	سازمانی	میانگین	واریانس	انحراف
چشم‌انداز راهبردی و بهره‌وری سازمانی	۴۰,۹۳۹۴	۲۲۳,۸۰۹	۱۴,۹۶۰۲۴	
میل به تغییر و بهره‌وری سازمانی	۱۴,۶۹۷۰	۲۲۸,۰۳۰	۱۵,۱۰۰۶۷	
اتحاد و همدلی و بهره‌وری سازمانی	۳۱,۸۷۸۸	۲۰۳,۰۴۷	۱۴,۲۴۹۴۷	
به‌کارگیری دانش و بهره‌وری سازمانی	۲۳,۸۷۸۸	۱۹۲۶,۹۲	۴۳,۸۹۶۷۲	۲
فشار عملکرد و بهره‌وری سازمانی	۳۴,۷۲۷۳	۱۶,۱۴۲	۴,۰۱۷۷۲	
روحیه و بهره‌وری سازمانی	۳۱,۹۳۹۴	۳۳۹۴,۱۲۱	۵۸,۲۵۹۰۹	
سرنوشت مشترک و بهره‌وری سازمانی	۳۵,۳۶۳۶	۳۵۸۶,۶۱۴	۵۹,۸۸۸۳۴	

با توجه به آمار توصیفی داده‌های مؤلفه‌های هوش سازمانی در جدول ۵، متغیر چشم اندازه راهبردی و بهره‌وری سازمانی بیشترین میزان میانگین (۴۰,۹۳۹۴) را دارد و همچنین متغیر میل به تغییر و بهره‌وری سازمانی کمترین میزان میانگین (۱۴,۶۹۷۰) را دارا هست.

جدول ۶ مربوط ضریب همبستگی میان مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری

سازمانی (n= ۳۳)





ضرب همبستگی پیرسون	چشم انداز راهبردی	میل به تغییر	اتحاد و همدلی	فشار عملکرد	به کارگیری دانش	روحیه	سرنوشت مشترک
بهره‌وری سازمانی	ضرب همبستگی	۰.۵۰	۰.۵۷	۰.۳۸۹*	۰.۹۶۱*	۰.۹۶۱*	۰.۹۳۹**
سطح معناداری	۷۸۲,	۷	۵۳,	۰.۲۵	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

با توجه به نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل‌های اولیه نشان می‌دهد که متغیر مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری باهم دارند.

جدول ۷ مربوط آزمون توصیفی  $t$  تک نمونه، ریز مقیاس‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی

متغیرها میانگین انحراف معیار خطای استاندارد

بهره‌وری	باور به هدف و مأموریت و	۴,۱۸۱۸	۰.۹۵۰۴۸	۰.۱۶۵۴۶
برنامه‌ریزی راهبردی و بهره‌وری	۴,۳۶۳۶	۰.۸۵۹۴۴	۰.۱۴۹۶۱	
یادآوری اهداف و بهره‌وری	۴,۲۴۲۴	۰.۷۵۱۲۶	۰.۱۳۰۷۸	
شناسایی فرصت‌ها و بهره‌وری	۴,۴۸۴۸	۰.۸۳۳۷۱	۰.۱۴۵۱۳	
آینده‌نگری و بهره‌وری	۴,۴۲۴۲	۰.۷۹۱۷۷	۰.۱۳۷۸۳	
ظهور حضرت حجت (عج) و آینده بشریت و بهره‌وری	۴,۳۰۳۰	۰.۷۶۹۹۴	۰.۱۳۴۰۳	
تغییر و تحول آینده و بهره‌وری	۳,۹۳۹۴	۰.۹۶۶۲۹	۰.۱۶۸۲۱	
جامع‌نگری و بهره‌وری	۶,۷۸۷۹	۱۴,۵۹۶۱۴	۲,۵۴۰۸۶	
هدف از آفرینش انسان و بهره‌وری	۴,۲۱۲۱	۰.۹۶۰۳۹	۰.۱۶۷۱۸	
میل به اصلاح و سامان دادن و بهره‌وری	۴,۰۰۰۰	۰.۹۳۵۴۱	۰.۱۶۲۸۳	
ترغیب کارکنان و بهره‌وری	۴,۴۲۴۲	۰.۶۶۲۸۷	۰.۱۱۵۳۹	

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام



۲,۵۶۱۱۰	۱۴,۷۱۲۳۹	۶,۲۷۲۷	تغییر سرنوشت و بهره‌وری
۱۸۹۳۹-	۱,۰۸۷۹۹	۳,۹۳۹۴	دعوت به سوی اتحاد و بهره‌وری
۱۷۴۷۴-	۱,۰۰۳۷۸	۴,۱۵۱۵	منع از اختلاف و پراکندگی و بهره‌وری
۱۳۰۱۲-	۰۷۴۷۴۷	۴,۳۹۳۹	وحدت و یکپارچگی و بهره‌وری
۱۴۷۴۸-	۰۸۴۷۲۳	۴,۳۰۳۰	وحدت فرماندهی و بهره‌وری
۱۵۱۵۲-	۰۸۷۰۳۹	۳,۸۴۸۵	ندای وحدت و بهره‌وری
۲,۵۳۸۶۲	۱۴,۵۸۳۲۹	۶,۸۷۸۸	ایجاد محبت بین دل‌ها و بهره‌وری
۱۲۹۲۳-	۰۷۴۲۳۹	۴,۳۶۳۶	اتحاد معنوی و برادری اسلامی و بهره‌وری
۱۷۲۲۵-	۰۹۸۹۵۳	۳,۶۶۶۷	نظریه سیستمی و بهره‌وری
۱۲۱۲۱-	۰۶۹۶۳۱	۴,۱۲۱۲	قاطع و استوار و بهره‌وری
۱۱۴۶۴-	۰۶۵۸۵۷	۴,۶۰۶۱	سعی و تلاش و بهره‌وری
۱۴۵۱۳-	۰۸۳۳۷۱	۴,۴۸۴۸	ایمان پایدار و مقاوم و بهره‌وری
۰۹۸۴۸-	۰۵۶۵۷۵	۴,۵۱۵۲	کیفیت کار و عملکرد و بهره‌وری
۱۱۴۶۴-	۰۶۵۸۵۷	۴,۶۰۶۱	مسئولیت‌پذیری و بهره‌وری
۱۴۴۵۴-	۰۸۳۰۳۰	۴,۲۴۲۴	استقامت همگانی و بهره‌وری
۱۱۶۱۳-	۰۶۶۷۱۴	۴,۴۸۴۸	تلاش و صبر در کارها و بهره‌وری
۱۲۴۰۲-	۰۷۱۲۴۴	۴,۵۱۵۲	علم و آگاهی و بهره‌وری
۲,۵۵۳۹۴	۱۴,۶۷۱۲۷	۶,۳۹۳۹	دانش استراتژیک و بهره‌وری
۲,۵۵۶۸۰	۱۴,۶۸۷۷۲	۶,۳۳۳۳	جایگاه دانش و دانشمند و بهره‌وری
۲,۵۴۶۴۷	۱۴,۶۲۸۳۵	۶,۶۳۶۴	علم و دانش برای تفکر و بهره‌وری
۲,۵۳۸۱۰	۱۴,۵۸۰۳۰	۶,۹۰۹۱	ایمان به خدا و امنیت روانی و بهره‌وری
۲,۵۴۵۲۳	۱۴,۶۲۱۲۳	۶,۶۹۷۰	نتیجه ایمان به خدا و بهره‌وری
۱۲۳۳۲-	۰۷۰۸۴۴	۴,۴۲۴۲	تقویت روحیه و بهره‌وری



۲,۵۳۶۴۵	۱۴,۵۷۰۸۲	۶,۹۳۹۴	میل، شوق و علاقه و بهره‌وری
۲,۵۳۷۷۸	۱۴,۵۷۸۴۲	۶,۹۶۹۷	انگیزش و تکریم ارباب رجوع و بهره‌وری
۳,۵۴۰۸۲	۲۰,۳۴۰۴۷	۹,۲۱۲۱	عاقبت سنجی و بهره‌وری
۰.۱۷۹۵۹	۱,۰۳۱۶۹	۳,۵۷۵۸	تأثیر زمان در سرنوشت و بهره‌وری
۲,۵۵۷۸۵	۱۴,۶۹۳۷۲	۶,۳۰۳۰	راه رسیدن به وحدت و بهره‌وری
۲,۵۵۳۶۰	۱۴,۶۶۹۳۴	۶,۴۲۴۲	رفاه و گشایش برکات الهی به وسیله ایمان و تقوا و بهره‌وری
۲,۵۶۸۳۶	۱۴,۷۵۴۱۱	۶,۰۶۰۶	حوادث و رفتار انسان و بهره‌وری
۰.۱۶۱۴۲	۰.۹۲۷۲۸	۳,۷۸۷۹	محیط و اعمال انسان و بهره‌وری

جدول ۸ مربوط مقایسه میانگین آمار استنباطی متغیرهای هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی، براساس آزمون t تک نمونه.

متغیرها	مقدار t	سطح معناداری	میانگین آزمون t
باور به هدف و مأموریت با بهره‌وری	۷,۱۴۳	۰.۰۰۰	۱,۱۸۱۸۲
برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری	۹,۱۱۵	۰.۰۰۰	۱,۳۶۳۶۴
یادآوری اهداف با بهره‌وری	۹,۵۰۰	۰.۰۰۰	۱,۲۴۲۴۲
شناسایی فرصت‌ها با بهره‌وری	۱۰,۲۳۱	۰.۰۰۰	۱,۴۸۴۸۵
آینده‌نگری با بهره‌وری	۱۰,۳۳۳	۰.۰۰۰	۱,۴۲۴۲۴
ظهور حضرت حجت (عج) و آینده بشریت با بهره‌وری	۹,۷۲۲	۰.۰۰۰	۱,۳۰۳۰۳
تغییر و تحول آینده با بهره‌وری	۵,۵۸۵	۰.۰۰۰	۰.۹۳۹۳۹
جامع‌نگری با بهره‌وری	۱,۴۹۱	۰.۱۴۶	۳,۷۸۷۸۸
هدف از آفرینش انسان با بهره‌وری	۷,۲۵۰	۰.۰۰۰	۱,۲۱۲۱۲
میل به اصلاح و سامان دادن با بهره‌وری	۶,۱۴۱	۰.۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰
ترغیب کارکنان با بهره‌وری	۱۲,۳۴۳	۰.۰۰۰	۱,۴۲۴۲۴

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام



۳,۲۷۲۷۳	۰۲۱۰	۱,۲۷۸	تغییر سرنوشت با بهره‌وری
۰۹۳۹۳۹	۰۰۰۰	۴,۹۶۰	دعوت به سوی اتحاد با بهره‌وری
۱,۱۵۱۵۲	۰۰۰۰	۶,۵۹۰	منع از اختلاف و پراکندگی با بهره‌وری
۱,۳۹۳۹۴	۰۰۰۰	۱۰,۷۱۳	وحدت و یکپارچگی با بهره‌وری
۱,۳۰۳۰۳	۰۰۰۰	۸,۸۳۵	وحدت فرماندهی با بهره‌وری
۰۸۴۸۴۸	۰۰۰۰	۵,۶۰۰	ندای وحدت با بهره‌وری
۳,۸۷۸۷۹	۰۱۳۶	۱,۵۲۸	ایجاد محبت بین دل‌ها با بهره‌وری
۱,۳۶۳۶۴	۰۰۰۰	۱۰,۵۵۲	اتحاد معنوی و برادری اسلامی با بهره‌وری
۰۶۶۶۶۷	۰۰۰۱	۳,۸۷۰	نظریه دستگاهی با بهره‌وری
۱,۱۲۱۲۱	۰۰۰۰	۹,۲۵۰	قاطع و استوار با بهره‌وری
۱,۶۰۶۰۶	۰۰۰۰	۱۴,۰۰۹	سعی و تلاش با بهره‌وری
۱,۴۸۴۸۵	۰۰۰۰	۱۰,۲۳۱	ایمان پایدار و مقاوم با بهره‌وری
۱,۵۱۵۱۵	۰۰۰۰	۱۵,۳۸۵	کیفیت کار و عملکرد با بهره‌وری
۱,۶۰۶۰۶	۰۰۰۰	۱۴,۰۰۹	مسئولیت‌پذیری با بهره‌وری
۱,۲۴۲۴۲	۰۰۰۰	۸,۵۹۶	استقامت همگانی با بهره‌وری
۱,۴۸۴۸۵	۰۰۰۰	۱۲,۷۸۶	تلاش و صبر در کارها با بهره‌وری
۱,۵۱۵۱۵	۰۰۰۰	۱۲,۲۱۷	علم و آگاهی با بهره‌وری
۳,۳۹۳۹۴	۰۱۹۳	۱,۳۲۹	دانش استراتژیک با بهره‌وری
۳,۳۳۳۳۳	۰۲۰۲	۱,۳۰۴	جایگاه دانش و دانشمند با بهره‌وری
۳,۶۳۶۳۶	۰۱۶۳	۱,۴۲۸	علم و دانش برای تفکر با بهره‌وری
۳,۹۰۹۰۹	۰۱۳۳	۱,۵۴۰	ایمان به خدا و امنیت روانی با بهره‌وری
۳,۶۹۶۹۷	۰۱۵۶	۱,۴۵۳	نتیجه ایمان به خدا با بهره‌وری
۱,۴۲۴۲۴	۰۰۰۰	۱۱,۵۴۹	تقویت روحیه با بهره‌وری
۳,۹۳۹۳۹	۰۱۳۰	۱,۵۵۳	میل، شوق و علاقه با بهره‌وری
۳,۹۶۹۷۰	۰۱۲۸	۱,۵۶۴	انگیزش و تکریم ارباب‌رجوع با



بهره‌وری			
۶,۲۱۲۱۲	۰۰۸۹	۱,۷۵۴	عاقبت سنجی با بهره‌وری
۰۵۷۵۷۶	۰۰۰۳	۳,۲۰۶	تأثیر زمان در سرنوشت با بهره‌وری
۳,۳۰۳۰۳	۰۲۰۶	۱,۲۹۱	راه رسیدن به وحدت با بهره‌وری
۳,۴۲۴۲۴	۰۱۸۹	۱,۳۴۱	رفاه و گشایش برکات الهی به‌وسیله ایمان و تقوا با بهره‌وری
۳,۰۶۰۶۱	۰۲۴۲	۱,۱۹۲	حوادث و رفتار انسان با بهره‌وری
۰۷۸۷۸۸	۰۰۰۰	۴,۸۸۱	محیط و اعمال انسان با بهره‌وری

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام

با توجه به جداول ۷ و ۸ یعنی آمار توصیفی و استنباطی متغیرها بر اساس آزمون تی تک نمونه‌ی. معیار عدد ثابت (حد وسط سؤالات) عدد ۳ بر اساس نگرش سنجی طیف لیکرت برای آزمون مقایسه میانگین متغیرهای هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شده است؛ حجم نمونه در این آزمون ۳۳ نفر می‌باشند. درجه آزادی برای تمام متغیرها با استفاده از فرمول  $(DF = n - 1)$  عدد ۳۲ هست. سؤالات مطرح در پژوهش این است که آیا اختلاف معنادار و رابطه مثبت بین ریز مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی وجود دارد؟ و اگر اختلاف وجود دارد این معناداری به‌سوی بالاتر از حد وسط (۳) در حرکت هستند که معناداری قوی است؛ و یا پایین از عدد ثابت (۳) است که اختلاف معناداری ضعیف است. متغیرهای اندازه‌گیری شده در سطح مقیاس فاصله‌ای- نسبی می‌باشند.

با توجه به سطح معناداری (۰۰۰) در جدول ۸ آمار استنباطی که سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ است. بین بیشتری از متغیرهای ریز مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری، اختلاف معناداری وجود دارد و با ملاحظه جدول ۷ آمار توصیفی مشاهده می‌شود که میانگین این متغیرها (۴,۱۸۱۸ = میانگین) هست یعنی بزرگ‌تر از عدد ۳ است. این نشان‌دهنده این است که از نظر پاسخ‌دهندگان، ریز مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری رابطه معناداری قوی دارند.

## نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق این بود که آیا رابطه مثبت و یا منفی بین هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام وجود دارد؟ با تحلیل یافته‌های این پژوهش مشخص شد رابطه‌ی مثبت و معناداری بین متغیرهای این تحقیق وجود دارد؛ این رابطه در اکثر متغیرها بالای قابلیت اطمینان ۹۵ درصد مشاهده می‌شود. از این جهت، انتظار می‌رود که نتایج بین این دو متغیر در راستای ایجاد ارتباط اهداف فردی و سازمانی از منظر اسلام تأثیرگذار واقع شود.

**فرضیه‌های تحقیق:** الف) بین هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام رابطه معناداری وجود دارد. ب) بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری سازمانی از منظر اسلام رابطه معناداری وجود دارد.

**نتایج فرضیه اول:** با توجه به مباحث گذشته و تحلیل یافته‌های آماری متغیرهای هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی و با ملاحظه به نتایج به دست آمده در جدول ۶، آزمون ضریب همبستگی. بین متغیر چشم‌انداز راهبردی و بهره‌وری با ضریب همبستگی ( $R = 0.50$ ) رابطه در سطح معناداری وجود ندارد. چون سطح معناداری ( $P = 0.782$ ) بیشتر از  $0.05$  است؛ بنابراین رابطه معناداری بین متغیر چشم‌انداز راهبردی با بهره‌وری سازمانی وجود ندارد. آزمون متغیر اتحاد و همدلی با بهره‌وری با ضریب همبستگی ( $R = 0.57$ ) رابطه در سطح معناداری وجود ندارد. چون سطح معناداری ( $P = 0.753$ ) بیشتر از  $0.05$  است؛ بنابراین بین متغیر بهره‌وری با اتحاد و همدلی رابطه معناداری وجود ندارد. آزمون متغیر فشار عملکرد با بهره‌وری ضریب همبستگی ( $R = 0.389$ ) رابطه در سطح متوسط باهم دارند. چون سطح معناداری ( $p = 0.25$ ) کمتر از  $0.05$  است؛ بنابراین بین متغیر فشار عملکرد با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. آزمون متغیر به‌کارگیری دانش با بهره‌وری با ضریب همبستگی ( $R = 0.961$ ) رابطه قوی و شدید باهم دارند. چون سطح معناداری ( $0.000$ ) کمتر از  $0.01$  است؛ بنابراین بین متغیر به‌کارگیری دانش با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. آزمون متغیر روحیه با بهره‌وری با ضریب همبستگی ( $0.961$ ) رابطه قوی و شدید باهم دارند. چون سطح معناداری ( $0.000$ ) کمتر از  $0.01$  است؛ بنابراین بین متغیر روحیه با بهره‌وری رابطه



معناداری وجود دارد. آزمون متغیر سرنوشت مشترک با بهره‌وری با ضریب همبستگی (۰.۹۳۹) رابطه قوی و شدید باهم دارند. چون سطح معناداری (۰.۰۰۰) کمتر از ۰,۰۱ است؛ بنابراین بین متغیر سرنوشت مشترک با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.

با مشاهده مطالب فوق بین هوش سازمانی و بهره‌وری از منظر اسلام در بعضی از متغیرها رابطه متوسط وجود دارد. ولی در بیشتر از متغیرها رابطه قوی و معناداری وجود دارد. درکل فرضیه اصلی پژوهش پذیرفته شد.

**نتایج فرضیه دوم:** با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در جداول ۷ و ۸ مشاهده می‌شود که بین ریزمقیاس‌های مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی از دیدگاه متون اسلامی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. چون سطح معناداری (۰.۰۰۰) در جدول فوق‌الذکر کمتر از ۰,۰۵ است، در تمام زیر مؤلفه‌ها سطح معناداری آزمون تی تک نمونه‌ی به‌صورت مشابه و قابل‌اطمینان آمده است. درنتیجه بهره گرفتن از زیر مؤلفه‌های هوش سازمانی در بهره روی سازمانی از دیدگاه متون اسلامی تأثیر مستقیم و مثبت را می‌توان داشته باشند. درکل فرضیه فرعی پژوهش نیز پذیرفته شد.

## فهرست منابع

۱. نهج البلاغه
۲. اصغری، زهرا (۱۳۸۸)، «رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی»، پایان‌نامه ارشد، دانشگاه پیام نور.
۳. آذر نیا، حسن، صفانیا، علی‌محمد، خدایاری، عباس (۱۳۹۸)، تأثیر هوش سازمانی بر بهره‌وری با میانجیگری فناوری اطلاعات در ادارات کل ورزش و جوانان، فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، شماره ۴۴، تابستان ۹۸.
۴. آذر، خدیجه (۱۳۹۷)، بررسی رابطه هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه، فصلنامه روانشناسی تربیتی، سال نهم، شماره ۲، تابستان ۹۷.
۵. آر‌آمده، مجید (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی طلاب سطح یک مدارس علمیه شهر تهران»، پایان‌نامه ارشد، جامعه المصطفی صل الله علیه وآله العالمیه.
۶. بابائیان، علی، عزیزاده، حسین، محمدی مهموئی، علی (۱۳۹۲)، مدیریت بهره‌وری منابع انسانی، تهران، نوآوران شریف.
۷. بافکار، حسین (۱۳۸۴)، بهره‌وری در پرتو اسلام، قم، پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما.
۸. بی‌ریا، ناصر و دیگران (۱۳۷۵)، روانشناسی رشد (۲)، با نگرش به منابع اسلامی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی، چاپ اول.
۹. بیک زاد، جعفر، علائی، محمدباقر، اسکندری، کریم (۱۳۸۹)، بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی، پژوهش‌های مدیریت، سال سوم، شماره ۸، تابستان ۸۹.
۱۰. تیموری، هادی، شائمی، علی، زارعی، مریم (۱۳۹۶)، رابطه ابعاد هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی، مطالعات مدیریت، سال ۲۵، شماره ۸۳، بهار ۹۶.
۱۱. خبازی نژاد، الهام (۱۳۹۷)، «بررسی تطبیقی مؤلفه‌های هوش اخلاقی از منظر اسلام و روان‌شناسی اخلاق»، پایان‌نامه ارشد، جامعه المصطفی العالمیه.
۱۲. خدادادی، محمد رسول، کاشف، میر محمد، صالح زاده، کریم، شیرمحمد زاده، محسن، خوشنویس، فرهاد (۱۳۸۹)، رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران





- ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۴، بهار ۸۹.
۱۳. خدادادی، محمد رسول (۱۳۷۸)، «رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی»، پایان‌نامه ارشد، دانشگاه ارومیه.
۱۴. خستویی، زاوش، بنی سی، پری ناز (۱۳۹۵)، رابطه ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال ۸، شماره ۳۲، پاییز ۹۵.
۱۵. رحیمی اردستانی، مصطفی (۱۳۹۳)، ترجمه المنجد، تهران، صبا، چاپ چهارم.
۱۶. زارع، حسین، سلاجقه، آزینا، اوجاقی، ناهید (۱۳۹۵)، رابطه ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۳، پاییز ۹۵.
۱۷. ساعتچی، محمود (۱۳۹۴)، روانشناسی بهره‌وری راهبردی، تهران، نشر ویرایش، چاپ هشتم.
۱۸. سلیمی، معصومه (۱۳۹۴)، نقش بهره‌وری منابع انسانی و مدیریت دانش، ماهنامه اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۸۸، دیماه ۹۵.
۱۹. سهرابی، فرامرز (۱۳۹۶)، هوش از منظر قرآن و آیات، پژوهشنامه معارف قرآن، سال ۸، شماره ۳۰، پاییز ۹۶.
۲۰. شریفی، حسن پاشا (۱۳۸۴)، روان‌شناسی هوش و سنجش آن، تهران، دانشگاه پیام نور، چاپ ششم.
۲۱. شهبازی، سعید، عزیزی، صادق (۱۴۰۰)، مبانی و مفاهیم هوش سازمانی، دومانه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال ۶، شماره ۱.
۲۲. صفری سروک، أسماء، شمس‌الدین، أسماعیل (۱۳۹۵)، بهره‌وری. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حسابداری، برلین آلمان.
۲۳. طاهری، شهنام (۱۳۸۵)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران، نشرهستان، چاپ دوازدهم.
۲۴. طبرسا، غلامعلی، نظریوری، امیر هوشنگ (۱۳۹۳)، مدیریت مبتنی بر هوشمندی سازمانی، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر.

۲۵. طوطیان اصفهانی، صدیقه، طیاران، شهرزاد، زندی، مریم (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر هوش سازمانی بر اساس مدل آلبرشت، فصلنامه مدیریت منابع انسانی، سال ۱۲، شماره ۴۵، پاییز ۹۶.
۲۶. عبدالهی، بیژن، حیدری فرد، رضا (۱۳۹۳)، رابطه هوش سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال سیزدهم، شماره ۵، تابستان ۹۳.
۲۷. فقیهی، علیرضا، جعفری، پریوش (۱۳۸۸)، بررسی هوش سازمانی پژوهش و برنامه ریزی آموزشی ارائه چارچوب مفهومی مناسب، نشریه: تعلیم و تربیت، شماره صد، زمستان ۸۸.
۲۸. کامکاری، کامبیز، افروز (۱۳۸۷)، غلامعلی، مبانی روانشناسی هوش و خلاقیت، تهران، دانشگاه تهران مؤسسه انتشارات و چاپ.
۲۹. کلینی، محمدبن یعقوب (۱۳۸۷)، الکافی، قم، مؤسسه علمی فرهنگی دارالحديث.
۳۰. محمدی، محمود (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش استان هرمزگان)»، پایان‌نامه ارشد، دانشگاه هرمزگان واحد قشم.
۳۱. مشبکی، اصغر، مرادی، محمد، ملایی، فاطمه (۱۳۹۵)، بررسی ابعاد هوش سازمانی از منظر متون اسلامی، دومین اجلاس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت.
۳۲. منطقی، محسن (۱۳۹۹)، کارکرد هوش سازمانی در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان (مورد مطالعه: موسسه آموزش عالی علوم انسانی قم)، مجله مدیریت فرهنگی، سال سیزدهم، شماره ۴۷، بهار ۹۹.
۳۳. نظامی وندچگینی، هوشنگ (۱۴۰۰)، اصول بهره‌وری، تهران، نشر بازرگانی.