چکیده
بهبودپردازی کارآمد و ارتقای آن در سرمایه‌های دانشی، یکی از بزرگ‌ترین جانشین‌های پیشرو سازمان‌های امروزی است و تلاش برای خلق نسل جدید سازمان‌ها تحت عنوان "سازمان‌های هوشمند" از ضرورت‌های از زمان أوَر عصر دانشی تلقی می‌گردد. هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه تکنیک و هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی بهبودپردازی در کارایی ناروکیگان بود. روش پژوهشی به همراه هدف، کاربردی از ارتباط جمعی اطلاعات، توصیفی - پیشنهادی است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه مؤلفه‌های برگرفته از مدل‌های هوشمندی سازمانی را جهت ساخت امکان بررسی و مصاحبه بود. جامعه آماری پژوهش، 87 نفر از رؤسای و سرپرستان آموزش به مباحث مدیریتی و مبانی نظری تحقیق در منطقه عملیاتی بهبودپردازی گزای ناروکیگان بود که از بین آن‌ها 35 نفر به مجموع پژوهش آشنایی و تنظیم بخش تحقیقی داشتند به روش نمونه‌گیری هفتم‌نفره بین عوامل آماری انتخاب شدند. پایه‌های پژوهشی حاکی از آن بود که مدل نهایی هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی ناروکیگان، در گزارش بیانه‌های امکان‌پذیری و استفاده از دانش، تمرکز بر تیم‌های خودگردان، اختصاص سازمانی، تمرکز بر فناوری اطلاعات ارتباط سازمانی و اتحاد و توافق در قالب منجر به هوشمندی سازمانی و مدل‌های تعلیق و اعتقاد به پیشرفت در کارکنان، حافظه سازمانی، قابلیت‌های فردی، قابلیت‌های اجتماعی، شناخت سازمانی و رفته‌رفته مدیران در قالب منجر به هوشمندی سازمانی است.

واژگان کلیدی: هوش، هوشمندی سازمانی، منطقه عملیاتی بهبودپردازی گزای ناروکیگان، شرکت زاگرس

جنبی

کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی از دانشگاه شهید بهشتی، کارشناس آموزش منابع انسانی، شرکت نفت مناطق مرکزی
(Email:management597151@yahoo.com)
یران. بوشهر، ایران، تهیه: منتشر (دیجیتال)

کارشناسی ارشد علم اجتماعی از دانشگاه علامه طباطبایی، بهداشت مرکزی خرم‌پهلوی، ایران

مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت

مقدمه

با پیشروی علوم و فنون و پیدایش مداوم نیازها و حالت‌های جدید، پیچیده‌تر شدن سازمان ه و مشکلاتی تر شدن اداره آنها، مانند آلات هوشمند، در کنار منبع عظیم و خلاق هوشمندی انسان، در فرآیند عملکرد سازمان، نقش مؤثری ایفا می‌کند (Silber & Kearny, 2009). درک موقعیت استراتژیک سازمان، فقط در توان مدیران و کارکنان خلاق و باهوش است (عدالت ملکی و جمشیدی، 1389). در عمر دانیابی، هوشمندی، یکی از الزامات غیر قابل اکنار بقای سازمان‌ها و نماینده كل دانشی است که، یک سازمان از محتوی به که در آن رقابت می‌کند در اختیار دارد (Kalkan, 2005). سازمان‌های موفق، از هوشمندی به عنوان یکی از توانایی‌های امرزودی، موجب می‌شود داده‌های محتوی پیروی سازمان‌ها سریع‌تر و با دقت بیشتر تجزیه و تحلیل شده و در موقعیت مقتضی، در دسترس تصمیم‌گیری‌گران قرار گیرد (Bostrom, 2008). سازمان‌هایی که هوشمندی به عنوان ابزاری قدرتمند برای استراتژی‌های آگاهی بیشتر از محتوی استفاده می‌کنند، هوشمندی سازمانی به منزله یک جبرای بیشتر و کار به محتوی بیرون است که عملکرد سازمانی را شناسایی می‌کند، کارایی افراد می‌دهد و فرصت‌های ناشناخته را شکار می‌کند (Howson, 2008). شناخت هوشمندی سازمانی به تعمیق نقاط قوت و ضعف سازمان کمک می‌کند (Cakir & Ada, 2008) و این هوش جمعی کارکنان است که باعث انجام فعالیت‌های برتر و تأثیرگذار در سازمان می‌شود (Kohansal, 2010). آگاهی مغزی و هوش‌گرایی، اصلی مهم در سازمان است. همان چیزی که موجب ایجاد رقابت می‌شود (Liebowitz, 1999). هوشمندی به سازمان کمک می‌کند تا توانایی‌های فکری و ذهنی خود را به عنوان یک سازمان هوشمند ارائه داده و ماموریت‌های خود را هوشمندبانه محقق سازد (Lefter, Prejmerean & Vasilache, 2008).

هوشمندی سازمانی، موضوعی با اهمیت در نزد صاحب‌نظران توسعه و رقابت سازمانی بوده (Akgun, Byrne & Keskin, 2007) و گلیت توانمندسازی نیروهاي برگردانده در فعالیت‌های حضارین، فراوردی‌های حاکم بر زندگی سازمانی است (Kesti et al, 2001). آگون معنید است که هوشمندی سازمانی، دستیابی به دانستنی را در سازمان‌ها افزایش می‌دهد و گامی مهم در راستای بهبود کارایی و ترویجی و بهبودی سازمانی است.
مفهوم هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی پردرداری گازی ناروکتانگان

Byrne & Keskin, 2007. مفهوم هوشمندی سازمانی، پیامد مستقیم به کارگری و مدیریت ارتباط سرمایه‌های دانشی به مدید زیرساخت‌های کارآمد و نیروی انسانی خلاق و نوآور است (Colakoglu, 2011). مرور تحقیقات پیرامون موضوع پژوهش حاکی از این است که برای دستیابی به مزیت رقابتی، برخوردی از هوشمندی سازمانی امری ضروری و Shovaininger, 1995; Stasko isiot and Noraskas; 2008 and

اجتذاب ناپذیر است (Shovaininger; 2009). هوشمندی سازمانی از طریق ترکیب ارتباط منابع و امکانات موجود در درون سازمان و در محیط پروری، با تکیه بر قابلیت‌ها و توأم‌سازی منابع انسانی، سازمان‌ها قادر می‌سازند به نحو مؤثری در راستای کسب و اهداف خود گام بردند (طبرسا، رضائیان و نظری، 1390).

منطقه عملیاتی و میادین پردرداری گاز در سراسر کشور، نقش و جایگاه برجسته‌ای در راستای رفع نیازهای سازمان‌ها و صنایع مادر و پایین‌دستی اقشار مختلف جامعه از طریق تأمین گاز مورد نیاز ایفای می‌کند. مدیریت بهینه منابع زیرزمینی در این سازمان‌ها، نیازمند وجود ساختارهای کارآمد برای اطلاعیه تهیه و تجرباهای جدید در عرصه‌های گوناگون سیاسی، اجتماعی و تکنولوژیکی از یکسو و نیروی فکری سرمایه‌های دانشی خلاق و نوآور از سوی دیگر می‌باشد. در واقع، در چنین سازمان‌هایی که به طور مداوم در معرض جنجال و

dدرگو همی‌وقوع درون و برون سازمانی بوده و ضرورت اطلاعیه و هماهنگی با تکنولوژی‌های پیشرفته و مدرن در آنها بخش احساسی از هم شده و این بخش اهمیت بالا و اقتصادی به نظر می‌رسد. یکی از مهم‌ترین این اجزای، تجهیز سازمان‌ها به هوشمندی سازمانی است. در این

پژوهش قصد داریم به بررسی این موضوع بپردازیم.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در محیطهای بیولوژی، سازمان‌ها با مجموعه‌ای از موقعیت‌های پیش‌بینی نشده مواجهند که با توجه به اینگونه تام‌سازی، میان افراد (عقله‌های سازمان)، توانایی مواجهه صحیح با این موقعیت‌ها را در آنها ایجاد می‌کنند (Faghihi & Jafari, 2009). همچنین، به معنای توانایی قصد برای ارزیابی و کنترل داشتن خود در خصوص داده‌های محیطی و

سال دهم/ شماره 37/ یاپی 1397
با توجه به منابع اصلی بهبود عملکرد نهاده و تناسب بین هوش سازمانی و محیط، تعيین كننده عملکرد است (Halal, 2000). هدف اصلی یک سیستم سازمانی هوشمند، پشتیبانی از تصمیم‌گیری در سازمان است (Cakir&Ada, 2008). هوشمندی سازمانی در نتیجه هم‌افزایی شایستگی‌های فردی و مدیریت عناصر اطلاعاتی حاصل می‌شود (Travica, 2014). مهم‌ترین گزینه‌های مرتب با مدل هوشمندی سازمانی

1 Viard
ارائه مدل هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی به‌همراهی گزارندهای ناروکنگان

کارآموزی عبیراند از مدیریت دانش سیستم‌نگاری، آگاهی‌های سازمانی، قابلیت‌های شورا، نوآوری‌های سازمانی و عملکرد سازمانی بدایان (Travica, 2014). مدیریت هوش سازمانی به عنوان یک ابزار کاربردی به سازمان‌ها اجازه می‌دهد طبیعی و سیاسی از فعالیت‌ها و دارایی‌ها سازمانی را شناسایی و محقق گردانند (Boudreau & Ramstead, 2007). تحقیق هوشمندی سازمانی، نیازمند توجه به ترکیب مناسب انواع مهارت‌ها در سازمان به شرح زیر است (Erçetin, 2004):

1. سازگاری با تغییرات: سازگاری با سازمانی که نمی‌تواند خود را با موقعیت‌های تغییر وفق دهد، بسیار دشوار خواهد بود. تغییر سازمان مناسب با تغییر در ساختار اقتصادی، بیش شناسی برای یافتن چالش می‌شود.
2. چاپکی عمل و عکس العمل: محور گذاری مذهبی درون و برون سازمانی ادرار شده، در همه بخش‌های سازمان، باید در فرآیند تصمیم گیری دخالت داده شوند و به عنوان یک کل، قادر به اکتشاف‌های سریع و به موقع باشد.
3. محیط کار انعطاف پذیر و آرامش بخش: کارکنان سازمان باید در اکثر تصمیمات سریع و به موقع، انعطاف پذیر باشند و در فضای سازمانی، احساس آرامش کرده و با یکدیگر آزادانه ارتباط برقرار کنند.
4. توانایی احساس کردن و فعال بودن: توانایی ادراک شهوت و اتخاذ روش‌های منطقی نسبت به امور و جریان‌های سازمانی، اجرای کامل فعالیت‌ها را تسهیل کرده و به تفسیر داده‌های سازمانی کمک می‌کند.
5. استفاده از قدرت تخیل: توجه به خلاصه‌های فردی، به ویژه در مواضع با مشکلات جدید و تجربه نشده، راه‌گشا بوده و به توسه‌های قلمی منجر می‌شود. کارکنان باید از تخلیه خروج برای توسه و بهبود عملکرد، به‌همراهی کنند.
6. توانائی‌های عملی: ابعاد است از سرزمین‌گی و توسه سازمان با تکیه بر دانش و تکنولوژی‌های جدید. توانائی‌های تلاقی است برای خلق چیزی جدید و ایجاد نظمی می‌شود.
7. روشن‌گیری بودن (شدت): کارکنان در سازمان باید ایده‌های خود را به وضوح و در محیط آمیخته با تحمل و برآوری، مطرح کنند. روشن‌گیری بودن مهارتی است که برای
سازمان و ارتقاء فرآیند ادارک محیطی، کاملاً ضروری است.
تحقیق هوشمندی سازمانی به مانند هر مولفه دیگری، به پیش زمینه‌ها و الگوهای نیاز دارد. در واقع، خصوصیات و جوهره اصلی هوشمندی سازمانی، مجموعه‌ای از متغیرها هستند که معنا و شاخص‌های اصلی این مفهوم را تشکیل می‌دهند. مهم‌ترین این متغیرها به شرح زیر است:

1) مدیریت سرمایه فکری: سرمایه فکری عبارت است از مجموع محتوای و مبانی فکری، دانش، اطلاعات، مالکیت معنوی، تجربه و دارایی‌های تام‌پور به خلق ارزش سازمانی منجر می‌شود (Chung & Sung, 2007; Robert, Herremans & Theresa, 2009).


3) رهبری تغییر: رهبران تغییر، بست مورد نیاز برای استفاده بیشتر از هوشمندی سازمانی را فراموش کرده، رابطه مشابی با کارکنان برقرار نموده و آن‌ها را برای انجام‌راندن عملکرد خود را به‌پرداخت (Burke & Collins, 2001).

4) سرمایه اجتماعی: تضعیف تعاملات مؤثر میان کارکنان، منجر به افزایش هوشمندی سازمانی گردیده و تبدیل گردیده اطلاعات میان کارکنان را به دنبال دارد (Puente & Torrella, 2003).

5) یادگیری فکری سازمانی: هوشمندی سازمانی با یادگیری پادگانی در سازمان، در کنار سازگاری محیطی، رشد انتیل و توسع می‌یابد (Babaie, 2004).

6) فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از اصول، ارزش‌ها و اهداف قابل قبول رفتاری موجود در یک سازمان است (Zarei Matin, 2011).

7) ساختار سازمانی: ساختار سازمانی، نماینده گزینه مبتنی بر فنونی اطلاعات برای اجرا اجرای مؤثرتر می‌باشد.

1) مدل هوشمندی سازمانی راج و سانتی برای رسیدن به هوشمندی سازمانی، پنج طبقه از هوشمندی (پیشاندگان هوشمندی در عرص دانش) نقش اساسی دارد که عبارتند از: هوشمندی پیازار، هوشمندی قفل، هوشمندی مثبتی بر فناوری، هوشمندی انسانی و هوشمندی ساختاری (Rouach&Santi, 2001).

2) مدل هوشمندی سازمانی ارستین و سل هوشمندی سازمانی شامل دو جنبه است: هوشمندی سخت که شامل هوشمندی ساختاری مبتنی بر تمرکز بر فناوری اطلاعات و تمرکز بر تیم های خودگردان چه روان ساخته گریان دانش در سازمان است و هوشمندی نرم که شامل هوشمندی انسانی در جو وریدهای فرهنگی و عاطفی است (Travica, 2014).

3) مدل هوشمندی سازمانی ماتسودا: هوش سازمانی ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش مانشینی است که نشان دهنده فرآیندهای معین درون سازمانی بوده و شامل پنج جزء شامل ساختار سازمانی، حافظه سازمانی، خلاقیت سازمانی، ارتباط سازمانی و تعقل سازمانی می باشد (Matsuda, 1992).

4) مدل هوشمندی سازمانی هلال: هوش سازمانی تابعی از پنج زیرسیستم شناختی شامل ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذی نفعان، مدریت دانش و فرآیندهای استراتژیک است (Halal, 2000).

5) مدل هوشمندی سازمانی آلبرخت: هوش سازمانی در هفت بعد به تصویر کشیده شده است (Albrecht, 2003):

- چشم انداد استراتژیک: رهبران سازمانی می توانند مفاهیم موفقیت را تفسیر کرده و
آنها را به تکامل برسانند و در صورت لزوم، مجدداً بازنویسی نمایند.

- سرویس مشترک: هنگامی که همگی یا اکثر افراد یک سازمان بدانند که مأموریت سازمان جست، نسبت به اهداف مشترک شناخت داشته باشند و نقش و وظایف فردی خود را در رابطه با چگونگی موافقت سازمان درک نمایند، می‌توانند برای تحقق چشم اندار، به سازمان پایر برسانند.

- تمایل به تغییر: تغییر، نشان دهنده جالب و فرصت برای کسب تجربیات جدید و هیجان انگیز است. تمایل به تغییر باید به اندازه کافی یافت باشد تا انواع تغییراتی را که چشم اندار استراتژیک به آن نیاز دارد، پوشش دهد.

- قلب: تمایل به خدمت اختیاری اعضای سازمان بیش از استاندارد موجود و بالاتر از سطح قرارداد است. در سازمان‌هایی با قلب کوچک، اعضای سازمان اساساً تنها وظیفه خود را انجام می‌دهند و در سازمان‌هایی با قلب بزرگ، تمایل کارکنان برای مشترک بیش از حدی که آن‌ها انتظار می‌رود، مورد تقدیر قرار می‌گیرد.

- هم ترازی و تناسب: طراحان و رهبران یک سازمان هوشمند، بسیاری از تنافی‌ها ساختاری را با توجه به گزارش‌های ارزش اصلی حذف کرده و تری های اولیه هم تراز را به سمت یک هدف مشترک گسیل می‌دارند.

- به کارگیر ی مرین داش: هوشمندی سازمانی باید به عنوان جریان آزاد داشت در سرتاسر سازمان محصول شود که لازمه آن، ایجاد توافق دینی بین حفاظت از اطلاعات حساس، دسترسی به اطلاعات در نقاط کلیدی، حمایت و تشویق ایده‌های جدید و اختلافات و ایجاد فضای جدید بررسی و پا باید در زمینه وضع موجود است.

- یک فعالیت: در یک سازمان هوشمند، همگی اعضای سازمان مالک گزاره‌های عملکردی هستند. وظیفه برای این اینکه چه نتایج باید به دست آید، مسئول بوده و به اعتبار اهداف سازمان اعتماد دارند.

تحقیقات انجام شده در زمینه مطالعه اثرات لگی هوشمندی سازمانی، عمداً به بررسی این منظر در ابعاد و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر آن پرداخته‌اند. که باید از مدل‌های مطرح شده در این بخش می‌باشد. بر طبق تحقیق شواینرگر1 (1995)، با

1 Shovaininger

سلام دهم/ شهریور ۱۳۹۷

سarat ۷۳/ ۳۷
ارائه مدل هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی به‌همراه گزینه نارکوتیکان

اعمال روبهرک کنترل سیستمی، سیستم فعل و مدل انسجام تیمی در قالب ارتباطات دوطرفه، سازمان قادر خواهد بود به سطح مناسبی از هوشمندی دست پیدا. در تحقیق آرژنسی (1997)، بهره‌گیری از فرآیند یادگیری و مدرنیت دانش سازمانی، به خلق سازمانی هوشمند منجر می‌شود. استاسکویسیوتو و نوراسکاس (2008) بیان داشتند که ساختار غيررسمی، میزان تقابل به یادگیری، تکنیک سیستمی و رهبری، از مشخصه‌های اصلی یک سازمان هوشمند است. استاسکویسیوتو (2009) در تحقیق دیگری عوامل اثرگذار بر هوشمندی سازمانی اشاره کردند: رسمیت سازمان، یادگیری، تفکر سیستمی و کار گروهی، نتایج تحقیق طی‌رس و نظریه‌ریزی (1300) با عوامل بررسی عوامل مؤثر بر ارتباط هوشمندی انسانی-ساختاری در سازمان‌های دانش نیباین، نشان داد که ساختار ویژه موقع، راهبردهای دانش و سرمایه‌های فکری بیشتر تأثیر بسیار بیشتری در بهینه‌سازی هوشمندی ساختاری و انسانی دارد. نتایج پژوهش ملقک زاده، کاظمی و لگرزان (1393) با عنوان طراحی مدل سلسله مراتبی هوش سازمانی برای دانشگاه‌های دولتی ایران با رویکرد دیمانت، نشان داد که هوشمندی سازمانی، شامل هشت بعد اصلی محتوی، ساختاری، اطلاعاتی، فرهنگی و راهبردی، گروه علت‌ها (ارگانهای) و ابعاد ارتباطی، فرآیند و فکتاری، گروه علی‌indeda (1394) در تحقیق، به ارائه مدل هوشمندی سازمانی شرکت‌های تولیدی برداختند. نتایج تحقیق نشان داد که

سطح هوشمندی سازمانی از طریق سازمانی میزان کار گروهی، تفکر سیستمی، میزان باز بودن سازمان، آزاداندیشی سازمان و بصرت سازمانی تعبیه می‌شود. طبق نتایج تحقیق طی‌رس و نظریه‌ریزی (1390) با عنوان طراحی و تیپی مدل مزیت‌زایی مثبت بر هوشمندی سازمانی در سازمان‌های دانش نیباین، 66 نزدیکی در این سازمان‌ها، از طریق سازه هوشمندی انسانی و 61% از این نظریه هوشمندی ساختاری با محاسبه هوشمندی انسانی است. در تحقیق فقیهی و جعفری (1388) با عنوان بررسی سهم هوش سازمانی سازمان به‌رهش و برنامه‌ریزی آموزشی و ارائه چارچوب مفهومی مناسب نیز مدل‌های اصلی هوشمندی

1 Staskoiisiot and Noraskas

سال دهم / شماره ۲۷ / پاییز ۱۳۹۷
سازمانی تحت عنوانی تغییرگرایی، مدیریت دانش و یادگیری، سرمایه، مشترک، پیشرفت، راهبردی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، ساختار سازمانی، رویه و عملکرد سازمانی شناسایی شدند.

روش شناسی

روش یوزهش به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث گردآوری اطلاعات، از نوع توصیفی-پیش‌آمیختی است. با در نظر گرفتن معاصره‌ای دارا بودن پست سازمانی رئیس یا سرپرست در سازمان، دارا بودن تجربه مدیریتی یا سرپرستی بالاتر از ۱۵ سال، تحصیلات دانشگاهی مرتبط و آشنا بیا در موضوعات و مباحث مدیریت و سرپرستی (در نتیجه حضور در دوره‌های آموزشی درون و برون سازمانی)، جامعه آماری تحقیق را ۷۵ نفر از مدیران و سرپرستان سازمان مورد مطالعه در سطح منطقه عملیاتی تاکونیکان تشکیل داد. از بین آن‌ها تعداد ۳۵ نفر دارای تجربه و دانش مورد نیاز برای موضوع یوزهش بودند که این موضوع از طریق انجام مصاحبه نیمه‌تحصیلی و بررسی سطح دانش آن‌ها در خصوص موضوع تحقیق مشخص گردید. در نتیجه با هدف دریافت و اخذ نظرات کیفی خبرنگار، نظرات این ۳۵ نفر به عنوان مرجع و نمونه تحقیق به روش نمونه‌گیری هدف‌مند در نظر گرفته‌شد. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های محقق ساخته برای مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی مبتنی‌تر بر پژوهش استفاده شد. این پرسشنامه‌ها بر گرفته از ۴ مدل هوشمندی سازمانی به شرح زیر یاها بودند:

۱) مدل هوشمندی سازمانی راج و سانی: ابعاد مؤثر بر شکل‌گیری هوشمندی تحت عنوان پیش‌بینی‌های هوشمندی عبارتند از: هوشمندی بازار، هوشمندی رقابت، هوشمندی مبتنی بر فناوری، هوشمندی انسانی (قابلیت‌های فردی و قابلیت‌های اجتماعی) و هوشمندی ساختاری (توجه بر فناوری اطلاعات در ساختارهای تجاری و تمرکز بر تیم‌های خودگردان) (Rouach & Santi, 2001).

۲) مدل هوشمندی سازمانی ماتسودا: هوش سازمانی، تکنیکی از دو عامل هوش انسانی (کیفیت چگی پردازش دانش انسان و دانش بر پایه ماشین در توانایی حل مسئله) و هوش ماشینی (فرآیند معین درون سازمانی با سه ویژگی تعامل، اجماع و تشکیل مسایل) است.

سال دهم/ شماره ۳۷/ ۱۳۹۷/ پاییز
ارائه مدل هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی بهره‌برداری گازی ناروکنگان

(Matsuda, 1992)

مدل هوشمندی سازمانی هلال: هوش سازمانی تابعی از پنج زیرسیستم شناختی ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذی نفعان، مدیریت دانش و فراوانی استراتژیک است.

(Halal, 2000)

مدل هوشمندی سازمانی آلبرخت: هوش سازمانی شامل هفت بعد چشم اندی استراتژیک، سرمایش مشترک، تمایل به تغییر، قلب، هم ترازی و تناوب، به کارگیری دانش و فشار عملکرد است. هرکدام از این هفت بعد، یک خصوصیه (صفت) است. نه مجموعه‌ای از رفتارها و یا گروه‌های ساختاری یا فراوانی یا روش خاصی از عملکرد

(Albrecht, 2003)

پس از شناسایی متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق در جلسه‌ای مفاهیم و تعريفات و
همچنین ضرورت و چرايي انجام پژوهش برای افراد نمونه آماري تشريح گردياد. سپس از
طريق مصاحبه با افراد نمونه آماري، متغيرها و مؤلفه‌های اصولی شناسایی شده مورد
کنکاش و بررسی واقع شده و در نهایت به عنوان میانی تنظيم و طراحی مدل مفهومی
پژوهش و نيز ایزارد اصلی تحقیق، مورد استفاده قرار گرفتند. به منظور تعیین روایی ایزارد
گردآوری داده‌ها، از نظرات خبرگان و مطالعه و بررسی پیشینه تحقیق استفاده شد. برای
تعیین پایایی ایزارد پژوهش نیز روش آلیاف کرونیاچ مورد استفاده قرار گرفت که مقدار آن
برای پرسشنامه حاضر، 78 درصد بود. برای سنجش سازگاری داده‌ها به منظور انجام
تحلیل عاملي، از آزمون KMO بهره‌گرفته شد که دارای مراحلی به شرح زیر است:
الف- انجام آزمون تناسب (روایی) نمونه‌گیری (KMO) و آزمون کروت بارنلت
ب- تعیین میزان اشتراکات متغیرها و مؤلفه‌ها و درصد نسبی کندگی و واریانس و
درصد تراکمی داده‌های گردآوری شده
پ- محاسبه ماتریس همبستگی سوالات و عوامل فرضی پس از چرخه واریانس
در نهایت، تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده، با توجه بر روش تحلیل عاملي
SPSS و Amos، Lisrel تأییدی با استفاده از نرم افزارهای آماری

سال دهم/شماره 37/پاییز 1397
مدل مفهومی پژوهش

با بررسی ابعاد و مؤلفه‌های ذکر شده در جدول ۱ که برآمده از مدل‌های مبنای پژوهش هستند، الگوی اولیه تدوین گردید. فصل مشترک این مدل‌ها، برداختن به دو مقوله هوشمندی انسانی و هوشمندی ساختاری است که در قابل مؤلفه‌های زیر مجموعه، به آنها برداخته شده است.

جدول ۱ جدول هم پوشانی ابعاد و مؤلفه‌های مدل هوشمندی سازمانی (تنظیم از پژوهشگران)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه‌های تشکیل دهنده هر متغیر</th>
<th>متغیرهای تشکیل دهنده مدل</th>
<th>مدل هوشمندی سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- قابلیت‌های فردی و قابلیت‌های اجتماعی</td>
<td>هوشمندی انسانی</td>
<td>سل (۲۰۰۲)</td>
</tr>
<tr>
<td>- تمرکز بر فناوری اطلاعات در ساختاردهی و تمرکز بر تیم‌های خودگردان</td>
<td>هوشمندی ساختاری</td>
<td>مدل ماتسودا (۱۹۹۴)</td>
</tr>
<tr>
<td>- یکپارچگی برداری در آگاهی انسان و داشت بر پایه ماندن در توانایی حل مسئله</td>
<td>هوش انسانی</td>
<td>مدل هلال (۲۰۰۰)</td>
</tr>
<tr>
<td>- تعاون، اجتماع و تشکیل مسایع</td>
<td>هوش ماسنی</td>
<td>مدل البرخت (۲۰۰۳)</td>
</tr>
<tr>
<td>- مدیریت دانش و روابط ذی نفعان</td>
<td>هوشمندی انسانی</td>
<td>مدل ارزیابی و سل</td>
</tr>
<tr>
<td>- ساختار سازمانی و فرهنگ و فرآیندهای استراتژیک</td>
<td>هوشمندی ساختاری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- جنگ اندی استراتژیک، هم ترای و تناسب سرنوشت مشترک</td>
<td>هوشمندی انسانی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- به کارگیری دانش، تماشای نیز، فشار عملکرد و قلب</td>
<td>هوشمندی ساختاری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- هوشمندی ساختاری مبتنی بر تمرکز بر فناوری اطلاعات</td>
<td>هوشمندی سازمانی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>و تمرکز بر تیم‌های خودگردان</td>
<td>هوشمندی نرم</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- هوشمندی انسانی در جویه‌های فرهنگی و عاطفی</td>
<td>هوشمندی سازمانی</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

سال دهم/شماره ۲۷/یازی‌های ۱۳۹۶
در این پژوهش با تمرکز بر رویکرد سیستمی و کل نگر به هوشمندی سازمانی و شناسایی و تیپین فرآیندهای مورد نیاز برای دستیابی به آن، پس از بررسی مباحث نظری، بیشترین مرتبط با هوشمندی سازمانی، تلفیق روش‌های مطرح شده در این زمینه، شناسایی موارد اشتراک و هم پوشانی در خصوص مؤلفه‌ها و شاخه‌های مطرح شده در هریک از آنها و برطرف شدن ابهامات و اشکالات احتمالی و در نهایت با تکیه بر نظر خبرگان (نمونه آماری پژوهش)، نسبت به شناسایی اهداف شد. در نهایت با تعیین تعداد 8 مؤلفه در قالب متغیر هوشمندی ساختاری و تعداد 9 مؤلفه در قالب متغیر هوشمندی انسانی، مدل مفهومی اولیه پژوهش تدوین گردید.

بر اساس این مدل و بر پایه مطالعات نظری پژوهش و از دیدگاه نخبگان، هوشمندی سازمانی در قالب دو متغیر هوشمندی ساختاری و هوشمندی انسانی و مؤلفه‌های
یافته‌های پژوهش

تحلیل عاملی اکتشافی هوشمندی ساختاری و هوشمندی انسانی

گام اول–امکان انجام تحلیل عاملی داده‌ها

در نهایت با تکیه بر تحلیل عاملی مشخص می‌گردد مدل‌های اصلی تأیید گذار بر هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی بهره‌برداری گازی نارودیگان کدامند.

یافته‌های پژوهش

برای مدل‌های هوشمندی ساختاری و هوشمندی انسانی، برای اندازه‌گیری و نمونه‌برداری KMO، مقدار کافی 0.69 است که بالاتر از 0.02 باشد. (جدول 2) بنابراین انجام تحلیل عاملی برای این داده‌ها امکان‌پذیر است. نتایج KMO ارائه شده‌ای که شانسی می‌دهد ماتریس همبستگی بین گویه‌ها همانی و وابستگی بین گویه‌های درون هر عامل، همبستگی بالایی موجود داشته و بین گویه‌های یک عامل با عامل دیگر، هیچ گونه همبستگی وجود ندارد. این نتایج داده‌ها را به مجموعه‌ای از عامل‌های پنهان تقلیل داد. (حیپوپورگانی و صفری شالی، 1388)

با استفاده از فرمول KMO که برای اندازه‌گیری دقت پیدا کردن روابط بین گویه‌ها استفاده می‌شود، مقدار KMO در این مطالعه 0.69 بود که بالاتر از مقدار 0.69 که در صورت عدم وجود روابط بین گویه‌ها مدنظر است، می‌باشد. این نتایج که در این مطالعه به دست آمده، نشان می‌دهد که مدل‌های هوشمندی ساختاری و هوشمندی انسانی، برای اندازه‌گیری و نمونه‌برداری می‌توانند از دسته‌گیری گروهی به دست آمده همبستگی یک عامل با عامل دیگر، هیچ گونه همبستگی وجود ندارد. این نتایج داده‌ها را به مجموعه‌ای از عامل‌های پنهان تقلیل داد. (پروپورژنی و صفری شالی، 1388)

کاهش درصد عامل‌های تهیه‌کننده واربینس هر گویه (جدول اشتراک‌ها)

اشتراک‌ها با هم پوششیتی) این جدول، از دو ستون تشکیل شده است. "ستون اولیه" نشان دهنده کل واربینس برای هر گویه قبل از استخراج عامل‌ها و عدد ثابت یک و "ستون استخراج" نشان دهنده مقداری از واربینس هر متغیر است که مجموعه عوامل مورد نظر توافت‌شده آن را تبیین کند و بین صفر تا یک می‌تواند دارد. هرچه مقدار بیشتر یک نزدیک باشد، عامل‌های استخراج شده، متغیرها را بهتر تبیین می‌دهند. متغیرهایی که
کلیه مدل هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی بهره‌برداری گازی ناروکنگان

عامل‌ها نتوانسته‌اند بالاتر از 0.50 از تغییرات آن‌ها را تعیین کنند، تعیین و یا از مجموعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>KMO</th>
<th>هوشمندی انسانی</th>
<th>هوشمندی ساختاری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KMO</td>
<td>اندازه کوارت کرویت</td>
<td>0.869</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>کای اسکنتر تربیتی</td>
<td>0.269, 0.68</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>درجه آزادی</td>
<td>12492</td>
</tr>
<tr>
<td>(Sig)</td>
<td>سطح معنی‌داری</td>
<td>0.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۲: آزمون بارتلت و KMO

منبع‌ها حذف می‌شوند تا بعداً در انتخاب و دسته‌بندی عامل‌ها مشکل‌ای ایجاد نکنند.

(حیب‌پور، گفتار و صرفه‌نویسی، ۱۳۸۸) واریانس گویه‌های هوشمندی ساختاری (سواحل ۲۷-۲۲) نشان می‌دهد که همه گویه‌های پرسشنامه به جز سوالات ۱۵ و ۲۲، دارای تمرکز بیشتر از ۰.۵۰ بوده لذا این گویه‌ها حذف می‌شوند. واریانس گویه‌های هوشمندی انسانی (سواحل ۲۱-۵۸) نشان می‌دهد که همه گویه‌های پرسشنامه به جز گویه ۴۲، دارای نمره بیشتر از ۰.۵۰ بوده و بنابراین این گویه حذف می‌گردد. (جدول ۳)

گام سوم- مقدار کل واریانس تبیین شده: جدول واریانس کل تبیین شده می‌دهد که متغیرهای موجود، قابل تبدیل به عامل می‌بانند و چند درصد از واریانس مورد نظر را تبیین و یک‌پوشی می‌دهند که نشان دهنده روایی سوالات نیز می‌باشد. (محمودی، بر اساس معیار کی‌پر، ۱۳۹۱) بر اساس ۰.۵۰ به‌ندرد اینکه همه‌پرس وان می‌شود که مقدار ویژه (مجموع مجدور کلیه‌ای استخراج شده) آن‌ها، بالاتر از یک پاس پس (حیب‌پور، گفتار و صرفه‌نویسی، ۱۳۸۸).

با تحلیل واریانس کل، ۲۷ سوال هوشمندی ساختاری، تعداد ۶ عامل اصلی استخراج شد که دارای مقدار ویژه بالاتر از یک بوده و بیش از ۶۵ درصد از واریانس این مؤلفه را تبیین می‌کنند. لذا ۲۷ گویه، در این ۶ عامل اصلی قرار می‌گیرند همچنین با

۱ Keser Agent
۲ Extraction Sums of Squared Loadings

سال دهم/ شماره ۲۷/ پاییز ۱۳۹۷
جدول 3. جدول اشتراکات (هم پوشانی) هوشمندی ساختاری و هوشمندی انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره سوال</th>
<th>استخراج</th>
<th>استخراج</th>
<th>پاسخ</th>
<th>استخراج</th>
<th>استخراج</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سوال 1</td>
<td>1000</td>
<td>0.465</td>
<td>سوال 7</td>
<td>1000</td>
<td>0.271</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 2</td>
<td>1000</td>
<td>0.558</td>
<td>سوال 8</td>
<td>1000</td>
<td>0.216</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 3</td>
<td>1000</td>
<td>0.416</td>
<td>سوال 9</td>
<td>1000</td>
<td>0.166</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 4</td>
<td>1000</td>
<td>0.074</td>
<td>سوال 10</td>
<td>1000</td>
<td>0.074</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 5</td>
<td>1000</td>
<td>0.583</td>
<td>سوال 11</td>
<td>1000</td>
<td>0.068</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 6</td>
<td>1000</td>
<td>0.720</td>
<td>سوال 12</td>
<td>1000</td>
<td>0.056</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 7</td>
<td>1000</td>
<td>0.456</td>
<td>سوال 13</td>
<td>1000</td>
<td>0.052</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 8</td>
<td>1000</td>
<td>0.328</td>
<td>سوال 14</td>
<td>1000</td>
<td>0.042</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 9</td>
<td>1000</td>
<td>0.349</td>
<td>سوال 15</td>
<td>1000</td>
<td>0.034</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 10</td>
<td>1000</td>
<td>0.432</td>
<td>سوال 16</td>
<td>1000</td>
<td>0.032</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 11</td>
<td>1000</td>
<td>0.342</td>
<td>سوال 17</td>
<td>1000</td>
<td>0.024</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 12</td>
<td>1000</td>
<td>0.511</td>
<td>سوال 18</td>
<td>1000</td>
<td>0.024</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 13</td>
<td>1000</td>
<td>0.519</td>
<td>سوال 19</td>
<td>1000</td>
<td>0.019</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 14</td>
<td>1000</td>
<td>0.466</td>
<td>سوال 20</td>
<td>1000</td>
<td>0.018</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 15</td>
<td>1000</td>
<td>0.718</td>
<td>سوال 21</td>
<td>1000</td>
<td>0.017</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 16</td>
<td>1000</td>
<td>0.747</td>
<td>سوال 22</td>
<td>1000</td>
<td>0.017</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 17</td>
<td>1000</td>
<td>0.592</td>
<td>سوال 23</td>
<td>1000</td>
<td>0.016</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 18</td>
<td>1000</td>
<td>0.659</td>
<td>سوال 24</td>
<td>1000</td>
<td>0.016</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 19</td>
<td>1000</td>
<td>0.659</td>
<td>سوال 25</td>
<td>1000</td>
<td>0.015</td>
</tr>
<tr>
<td>سوال 20</td>
<td>1000</td>
<td>0.768</td>
<td>سوال 26</td>
<td>1000</td>
<td>0.014</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سال دهم/شماره 77/پاییز 1397
ارائه مدل هوشمندی سازمانی در منطقه عملیاتی بهربرداری گازی ناروکنگان

تحلیل واریانس کل تیپین شده ۴۴ سؤال هوشمندی انسانی، تعداد ۶ عامل اصلی استخراج شد که دارای مقادیر بالاتر از یک بوده و بیش از ۶۵ درصد از واریانس این مؤلفه را تیپین می‌کنند. لذا ۲۴ گویه، در این ۶ عامل اصلی قرار می‌گیرند.

گام چهارم- شناخت ماتریس همبستگی گویه‌ها و دسته‌بندی هر گویه در هر عامل: برای دسته‌بندی گویه‌ها در بین عامل‌ها بر اساس بار عاملی آنها، از نتایج ماتریس چرخش یافته اجرا۱ استفاده می‌شود که همبستگی گویه‌ها و عامل‌ها را بعد از چرخش نشان می‌دهد و بین ۱ و ۰-۱ توسان دارد. محقق بر اساس یک رتبه‌گذاری بر عاملی تک کیفی گویه‌ها به دسته‌بندی آنها با توجه به میزان همبستگی با یکدیگر می‌پردازد. بر خی میناب، بار عاملی مورد نیاز برای یک متغیر را، همچنین معنی‌داری بر عاملی را می‌توان بر اساس تعداد نمونه مورد توجه قرار داد. در این تحقیق، معیار انتخاب شده برای تعیین حداقل بار عاملی مناسب در گویه‌ها، ۰:۳۰ در نظر گرفته شده است. بر طبق نتایج نهایی به دست آمده در خصوص هوشمندی ساختاری، گویه‌های ۰:۹۰ و ۰:۷۰ به درجه عدم ارتباط با عامل مربوطه، از ادامه تحلیل حذف گردیدند. همچنین در مورد هوشمندی انسانی، گویه‌های ۰:۳۵ و ۰:۴۴ به درجه عدم ارتباط با عامل مربوطه، از ادامه تحلیل حذف شدند (جدول ۳).

گام پنجم- نام گذاری عوامل مؤلفه‌های نامگذاری عوامل، به بررسی دقیق پژوهشگر، مرور تحقیقات پیشین و گویه‌های موجود در آنها بستگی دارد. پس از تحلیل و بررسی گویه‌ها و یک کارگری روش دستی در تعیین عوامل در بهترین تعیین عامل‌ها تعمیم و بر اساس گویه‌های قرار گرفته در هر عامل، معرفی و نامگذاری می‌شوند.

تحلیل عاملی تابعی متغیرهای پژوهش

نیکویی برآور مدل: در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی هرکی از متغیرهای پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار Amos ارائه گردیده است. به منظور کاهش متغیرها و در نظر گرفتن آنها به عنوان یک متغیر مکون، بر عاملی به دست آمده باید

۱ Rotated Component Matrix
فصل نامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت

بیشتر از ۴۰ باشد. در تحلیل عاملی تاییدی، مدل مفهومی برای هریک از مفاهیم با مثلثهایحقیقی وجود دارد. در بررسی هرکدام از مدل‌ها سوال اساسی این است که آیا این مدل‌ها اندازه‌گیری مناسب هستند؟ آیا داده‌های حقیقی با مدل مفهومی همخوانی دارند؟ دو نوع شاخص برای آزمودن برانش مدل وجود دارد: الف- شاخص‌های خوب بودن (NFI, IFI, AGFI) و ... که هرچه کمتر مقدار آنها بیشتر باشد، بهتر است. مقدار پیشنهادی برای چنین شاخص‌هایی ۰.۹ می‌باشد. ب- شاخص‌های بد بودن (RMSEA و \(\chi^2/df\)) که هرچه کمتر مقدار آنها کمتر باشد، مدل دارای برانش بهتری است. حد مجاز \(\chi^2/df\) عدد ۵ و حد مجاز RMSEA عدد ۰.۰۸ است. برای پاسخ به پرسش 

جدول ۴. دسته‌بندی ماتریس چرخه‌ی پایه‌ای اجزای هوشمندی ساختاری و هوشمندی انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>واریانس تبیین</th>
<th>شماره کوبه‌ها</th>
<th>نام عامل</th>
<th>عامل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شده (درصد)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۴,۲۴۰</td>
<td>۱۷,۱۷,۹۸,۱۴,۱۲,۱۳</td>
<td>عامل ۱</td>
<td>اهمیت و استفاده از دانش</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۳,۲۹۹</td>
<td>۲۶,۲۵,۵,۴,۱</td>
<td>عامل ۲</td>
<td>تمرکز بر تیپهای خودگردان</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰,۳۱۳</td>
<td>۲۴,۴۴۴</td>
<td>عامل ۳</td>
<td>ساختار سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>۸,۹۰۷</td>
<td>۳۱,۲۰,۱۹</td>
<td>عامل ۴</td>
<td>تمرکز بر فناوری اطلاعات</td>
</tr>
<tr>
<td>۷,۸۷۸</td>
<td>۱۲,۱۱,۸,۷</td>
<td>عامل ۵</td>
<td>ارتباط سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>۴۶,۸۸۰</td>
<td>۴۵,۴۴,۳۸,۳۷</td>
<td>عامل ۶</td>
<td>اتحاد و توافق</td>
</tr>
<tr>
<td>۸,۵۶۲</td>
<td>۴۹,۴۸,۳۷,۴۶</td>
<td>عامل ۷</td>
<td>تعلق و اعتماد به بیلدرفت در کارگران</td>
</tr>
<tr>
<td>۴,۵۸۸</td>
<td>۳۱,۲۹,۲۸</td>
<td>عامل ۸</td>
<td>حافظه سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>۴,۵۵۹</td>
<td>۴۰,۳۲,۳۲</td>
<td>عامل ۹</td>
<td>قابلیت‌های فردی</td>
</tr>
<tr>
<td>۴,۵۴۹</td>
<td>۵۱,۵۰</td>
<td>عامل ۱۰</td>
<td>قابلیت‌های اجتماعی</td>
</tr>
<tr>
<td>۸۶,۶۹۹</td>
<td>۳۹,۳۹,۳۶</td>
<td>عامل ۱۱</td>
<td>شناخت سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>عامل ۱۲</td>
<td>رفتار رهبران و مدیران</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سال دهم / شماره ۲۷ / یاپیز ۱۳۹۷
جداول 5. مقدار استاندارد شاخص‌های برآشف مدل تحقیق

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>RMSEA</th>
<th>CFI</th>
<th>IFI</th>
<th>NFI</th>
<th>AGFI</th>
<th>GFI</th>
<th>RMR</th>
<th>CMIN/DF</th>
<th>P-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کمتر از</td>
<td>0.08</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>0.94</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>0.85</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>0.85</td>
<td>کمتر از</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برآشف مدل، شاخص‌های خوب بودن و بد بودن (CFI) با یاد باشم که مورد بررسی قرار گیرند. هم چنین، اگر یک مدل حداکثر دارای سه شاخص از شاخص‌های جدول 5 باشد به عنوان نمایشگری می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدل آن می‌تواند شامل سه شاخص باشد.

نتیجه‌گیری: مدل برآشف خوبی داشته و مناسب است.

تحلیل عاملی اولیه مدل هوشمندی ساختاری

شکل 2. مدل مفهومی اولیه هوشمندی ساختاری را در حالت استاندارد نشان می‌دهد. با توجه به شکل، می‌توان به‌رایه عاملی شاخص تحقیق را مشاهده نمود. با عاملی، در تمامی موارد بیشتر از استاندارد آن یعنی 0.4 می‌باشد اما با توجه به این که شاخص‌های برآشف در وضعیت مناسب قرار ندارند، اقدام به پردازش مدل شده است. شکل 2، مدل مفهومی پردازش شده هوشمندی ساختاری را متشکل از 6 مؤلفه در حالت استاندارد نشان می‌دهد. شاخص‌های برآشف مدل پردازش شده نشان‌گر برآشف مدل اندام‌های تیک‌داری می‌باشد.

نتایج نشان‌های حاکی از مناسب بودن مدل دارد. با توجه به خروجی محاسبه شده برای با 180 مقدار CMIN/DF=1.622 نزدیک برای با 0.69 می‌باشد که کمتر از حداکثر قابل قبول (0.08) است لذا با این دو فاکتور به عنوان عوامل نشان دهنده برآشف می‌توان تکیه کرد. مقدار RMSEA نزدیک به نریز برای با 0.08 و CFI و IFI و GFI و RMR نزدیک به نریز برای با 0.911. هستند که نشان دهنده برآشف نسبتا مناسب می‌باشد. در ادامه، شاخص‌های برآشف مدل اورده شده است (جدول 6).
جدول ۶: شاخص‌های تیکوپی بررسی مدل تحلیل عاملی تأییدی هوشمندی ساختاری

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>RMSEA</th>
<th>CFI</th>
<th>IFI</th>
<th>AGFI</th>
<th>GFI</th>
<th>RMR</th>
<th>CMIN/DF</th>
<th>p-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بیشتر</td>
<td>0.08</td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>بیشتر</td>
<td>0.1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>غیرقابل قبول</td>
<td>0.913</td>
<td>0.911</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

تحلیل عاملی تأییدی مدل هوشمندی انسانی

شکل ۴: مدل مفهومی اولیه متغیر هوشمندی انسانی را در حالت استاندارد نشان می‌دهد. با توجه به شکل، می‌توان بارهای عاملی شاخص تحقیق را مشاهده نمود. بار عاملی در تمامی موارد بیشتر از استاندارد آن یعنی ۰.۴ می‌باشد اما با توجه به این که شاخص‌های برخوردار در وضعیت مناسب قرار ندارند، اقدام به پرداخت مدل شده است. با توجه به این که همه شاخص‌های مورد بررسی در حد مناسب قرار دارند، این رو مدل مورد تأیید می‌باشد.

شکل ۵: مدل مفهومی پرداخته شده متغیر هوشمندی انسانی که متشکل از ۶ مؤلفه می‌باشد. تعلق و اعیان به پیشرفت در کارکرد، حافظه سازمانی، قابلیت‌های فردی، قابلیت‌های اجتماعی، شناخت سازمانی و رفاه رهبران و مدیران است، در حالت استاندارد نشان می‌دهد. با توجه به شکل زیر می‌توان بارهای عاملی شاخص تحقیق را مشاهده نمود.

شاخص‌های برخوردار مدل پرداخته شده، نشانگر برخوردار مدل اندادگی‌های متغیر باشند. نتایج تخمین حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی Amos CMIN/DF=1.708 شده برای باشند ۱۸۹.۵۵۹ می‌باشد که با توجه به دقت آزادی مقدار ۱۱۱ مقدار به دست می‌آید که کمتر از ۵ (حداکثر مقدار استاندارد) است.
شکل 2. مدل مفهومی اولیه هوشمندی اختاری
شکل ۴. مدل مفهومی اولیه هوشمندی انسانی
جدول ۷. شاخص‌های تیکوی برازش مدل تحلیل عاملی تابیه‌سازه هوسماندی انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>RMSEA</th>
<th>CFI</th>
<th>IFI</th>
<th>AGFI</th>
<th>GFI</th>
<th>RMR</th>
<th>CMIN/DF</th>
<th>P-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سیاست</td>
<td>۰.۰۸</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>۰.۹</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>۰.۹</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>۰.۰۵</td>
<td>بیشتر از</td>
</tr>
<tr>
<td>نیاز</td>
<td>۰.۰۶</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>۰.۸</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>۰.۸</td>
<td>بیشتر از</td>
<td>۱.۷۰۸</td>
<td>بیشتر از</td>
</tr>
<tr>
<td>قبول</td>
<td>فیبرپلی</td>
<td>قبول</td>
<td>فیبرپلی</td>
<td>غیرقابل قبول</td>
<td>قبول</td>
<td>فیبرپلی</td>
<td>بیشتر از</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

مقدار نیز برابر با ۰.۷۴ می‌باشد که کمتر از حداکثر قابل قبول، بنی ۰.۸ RMSEA است لذا به این دلیل می‌توان به عنوان عامل نشان دهنده برازش نسبتاً مناسب می‌باشد. کوواریانس برقرار شده بین سوال ۲۸ و ۴۵ که مقدار آن به دست آمده، به دلیل شیب‌های این دو سوال است.

بحث و نتیجه‌گیری

منطقه عملیاتی بیمارستانی گازی ناروکنگان، یکی از مناطق عملیاتی زیرمجموعه شرکت بیمارستانی نفت و گاز زاگرس جنوبی و تامین کننده خوراکی از بالیشگاه‌های فعال در جنوب کشور است که با تولید حجمی معادل ۳۰ درصد از کل گاز استحصالی در کشور، از جایگاه برتری در این حوزه برخوردار است. این مطلب مؤید این موضوع است که برخورداری از ساختار پویا و کارآمد در کنار نیروی انسانی توامند و متخصص، چنین چیزی به نوعی این سازمان به امر آرائه از آرایه است.
شکل ۵. مدل مفهومی پیش‌بینی شده هوشمندی انسانی
در این میان، توجه و تمرکز بر عوامل تشکیل دهنده هوشمندی سازمانی با تکیه بر ابعاد ساختاری و انسانی، این سازمان را قادر خواهد ساخت تا جنبان تأییدی را بیش از پیش ادامه داده و حفظ کند. شکل شماره ۴ مدل مفهومی نهایی هوشمندی سازمانی منطقه عملیاتی پرورپارداری گزاری ناروکندگان را نشان می دهد که از نتایج تحقیق برآمده است. همان گونه که مشاهده می‌شود، متغیر هوشمندی ساختاری از ۶ مؤلفه شمل اهمیت و استفاده از داشت، تمرکز بر تیم‌های خودگردان، ساختار سازمانی، تمرکز بر فناوری اطلاعات، ارتباط سازمانی و اتحاد و توافق و هوشمندی انسانی نیز از ۶ مؤلفه شامل تعلق و اعتقاد به پیشرفت در کارکنان، حافظه سازمانی، قابلیت‌های فردی، قابلیت‌های اجتماعی، شناخت سازمانی و رفتار زبان، تشکیل گردیده است.

بر مبنای یافته‌های پژوهش حاضر، هوشمندی سازمانی را می‌توان با عنوان مفهومی در نظر گرفت که مشکل از ابعاد ساختاری و انسانی است و از طریق این ابعاد و مؤلفه‌های زیرمجموعه هرکدام از آن‌ها، قابلیت سازمان برای دستیابی به اهداف و آموزش‌های سازمانی افزایش یافته و طرفین حل مسایل و بحران‌ها با تکیه بر فرآیندهای هوشمندی و آگاهی، تقویت می‌شود. هوشمندی سازمانی، ترکیبی از انسان‌ها و ابزار و مانند آلت هوشمند است که با عملکرد و ترکیب مناسب این دو عامل، پیامدهای مفید در برای سازمان

ایجاد خواهد شد.

برای تبدیل شدن منطقه عملیاتی پرورپارداری گزاری ناروکندگان به سازمان هوشمند، ایجاد توازن میان کارگروهی و فردی، اصلی اساسی است یعنی کار گروهی باید به فردی تصریح گردد. خلق داشت و یادگیری سازمانی مرتبط شود. باید کارکنان سازمان و هوش آنها در تمامی سطوح سازمان در نظر گرفته شود تا زمینه خلق سازمانی هوشمند فراهم گردد. تحقیقات شوآینینگر (۱۹۹۵)، استاتسکوپیس (۲۰۰۹) و تجاری، آفرودی و جلیبان (۱۳۹۴) نمایانگر تأثیر کار گروهی بر دستیابی به سطح مناسبی سازمانی است. ارتقای توانمندی‌های فکری کارکنان در راستای میلیون‌های سازمانی، به عنوان الزام و بیش نیازی برای تحقق هوشمندی سازمانی تلقی می‌شود. در واقع، بهره‌گیری از توان فکری و ذهنی سازمان همسو با آموزش‌های سازمانی، نیاز ضروری است که از طریق تسهیل تعلیمات در کارگروه‌های سازمانی، بهبود مهارت‌های ارتباطی در تقابل با
نقطه نظرات و دیدگاه‌های متنوع در سازمان، ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی ابتخاخ برای دسترسی آسان کارکنان به اطلاعات در سراسر سازمان، استفاده از ساختارهای تبیی جهت روان ساختن جریان دانش در داخل و خارج سازمان، استفاده از سیستم‌های همکاری از راه دور مانند ویدئوکنفرانس و سیستم‌های نرم‌افزاری میسر خواهد شد و می‌باشد مدل نظر مسئولان سازمان قرار گیرد. هلال (2002)، ماتسودا (1997) و سیمیک (2005) نیز فناوری اطلاعات و ارتباطات را یکی از زیرساخت‌های اصلی و مهم هوشمندی سازمانی عنوان کرده‌اند که موجب می‌شود سازمان بتواند با شرایط دشوار به راحتی مواجه شود. این سیستم‌ها یکی از پردازشگرین قوی و حمایت طراحی همراه هستند. موجب توسعه هوشمندی سازمانی می‌شوند. بطورکلی، تمرکز بر ایجاد ارتباطات و فضای ارتباطی ابتخاخ در سازمان، استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی کارآمد برای ثبت و به روزرسانی دانش‌های پراکنده سازمانی و شنیدن صدا کارکنان و پردازی ارتباط سازند با مؤسسات و سازمان‌های عرضه گذشته خدمات دانش‌پرور سازمانی، به بهبود سیستم هوشمندی انسانی منجر خواهد شد. نتایج تحقیقات شواوینگر (1995)، مالتراکی، کامپینس و لیکرین

شکل ۶- مدل مفهومی نهایی هوشمندی سازمانی

سال دهم/ شماره ۳۷/ یازد ۱۳۹۷
فصل نامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت

(1396) و فیلیپی و جفری (1388) نیز بر ضرورت توجه و جهت بر فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر تقویت هوشمندی سازمانی تأکید می‌کند. همچنین توجه به دانش و ناحیه و ضرورت بکارگیری تفکر سیستمی در سازمان‌ها برای دستیابی به هوشمندی به عنوان عاملی در دام تأثیرگذاری می‌باشد. در پژوهش‌های استاتسکوپیویو (2009)، استاتسکوپیویو و نوراسکاس (2008)، آرگرس (1997)، شواپنرگر (1995)، نجاری، آذر و جلیلیان (1994)، طبیرس و نظری (1390) و طبیرس و رضاییان و نظری (1389) و فیلیپی و جفری (1388) تأکید و توجه به سیاسه‌های شده است. یکی دیگر از مؤلفه‌های شناسایی‌شده در این پژوهش روحیه است. روحیه، ترکیب جامع عناصر موجود در سازمان است که وضعیت معادل سالمی را ایجاد می‌کند که افراد می‌توانند با عزت نفس و با در اختیار داشت فرصت رشد فردی کار کنند. روحیه موجب می‌شود تا کارکنان و مدیران با اشتیاق، خوش بینی و علاقه به فرایند کار کنند. روحیه به منزله مایعی حیاتی و آنری به شکلی ممکن در فعالیت‌ها به شمار می‌رود. در راستای ارتقای هوشمندی متعاقب به تامین هوشمندی سازمانی باید در سازمان سازماندهی افراد و گروه‌ها گرایش اندازه‌ای کاری داشته محوور، ایجاد ساختارهای سازمانی به‌ویا و منعطف، تشکیل نیم‌های خاص به‌طور مداوم، افزایش مشارکت و تبادل دانش بین کارکنان بپیشرفت دارد از امکانات فناوری اطلاعات برای بدل ایده‌ها هوشمندانه و تقویت حسن هویت، تعلیق و تفاه در بین کارکنان از مهمترین راهکارهای است. در پژوهش‌های استاتسکوپیویو و نوراسکاس (2008)، نجاری، آذر و جلیلیان (1394) و فیلیپی و جفری (1388) نیز بر توجه به عامل روحیه و همدمی در راستای خلق سازمانی هوشمند تاکید شده است.
مراجع

حمید پور گنجی، کرم و صفری شالی، رضا (1388). راهنما جامع کاربرد spss در تحقیقات بیماری، انتشارات متنفرکان، ص 320 و ص 350.

طبرسا، غلام علی؛ رضاییان، علی و نظیری سما، امیررهنگ (1390)، طراحی و تبیین مدل آزمایشی یک پژوهشی در سازمان‌های دانش‌پژوهان، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات اداری، نوین، سال دوم، شماره 1 (پیاپی 4)، ص 27-72.

طبرسا، غلام علی و نظیری سما، امیررهنگ (1390)، بررسی عوامل مؤثر بر ارتباط سازمانی انسانی- اختیاری در سازمان‌های دانش‌پژوهان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، جلد 17، شماره 1، ص ص1-111.

فقره‌ی علی‌آبادی، علی‌اصغر و جعفری، محسن (1388)، بررسی هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی و آرایه‌گذاری مفهومی مناسب برای ترتیب، شماره 100، ص ص48-72.

ملک زاده، غلامرضا؛ کاظمی، مصطفی و لکی‌زاده، محمد (1393)، هوش سازمانی: طراحی مدل سلسله‌ریزی‌ی برای دانش‌گاه‌های دولتی ایران با رویکرد دیمانل، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت تحول، سال 5، شماره 10، ص ص31-1.

نجاری، رضا، آذر عامل، منصور و جلیلیان، حمیدرضا (1394)، ارائه مدل هوشمندی سازمانی: مورداهنگ شرکت‌های تولیدی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره 1 (پیاپی 12)، ص ص24-1.


Albrecht, K. (2003), The power minds at work: Organizational intelligence.


Jung, Younghan (2009), An Approach to Organizational Intelligence Management (A Framework for Analyzing Organizational Intelligence within the Construction Process), *organizational intelligence management*.


Malhotra, Y. (2000), From Information Management to Knowledge Management: Beyond the Hi-Tech Hidebound Systems, In K. Srikantaiah& M. E. D. Koenig (Eds.), *knowledge Management for the Information*.


Puente, VE. Torrella, JR. (2003), *Social Capital as Managerial Phenomenon*, Tampere University of Technology.


Silber, K. H., & Kearny, L. (2009), *Organizational intelligence*: A guide to understanding the business of your organization for HR, Training, and