

ارزیابی تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری)

محمد قهرمانی*
 محمود غلامی**
 احمدعلی روح‌اللهی***
 داریوش مهري****

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی است. جامعه آماری پژوهش ۱۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری بودند که ۱۰۳ نفر از آنها بر اساس جدول مورگان و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت و برای اندازه‌گیری توانمندسازی اعضای هیئت علمی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با آزمون همبستگی و رگرسیون، تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر داشته و از بین ابعاد مختلف هوش سازمانی، چشم‌انداز، سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی هیئت علمی دارند. علاوه بر این، رتبه‌بندی ابعاد مختلف هوش سازمانی با به‌کارگیری آزمون فریدمن نشان داد که چشم‌انداز، دارای رتبه اول است.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، توانمندسازی، اعضای هیئت علمی

*دانشیار رشته مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی

**استادیار مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

***مربی گروه آموزشی مراقبت پرواز، دانشکده پرواز دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

****دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییر در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب این تغییرات قرار دارند (بر، ۱۹۹۱؛ بنیس و نانوس، ۱۹۹۵). در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. از این‌رو، مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس هستند (اسپریترز، ۱۹۹۵). با وجود این، متأسفانه از استعدادهای بالقوه آنها اغلب در سازمان‌ها استفاده نمی‌شود. به همین خاطر از توانمندسازی به‌عنوان مهم‌ترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود. در نتیجه این چالش‌ها، مدیران باید شرایط سازمان‌ها را به‌گونه‌ای مهیا سازند که در آن هر شخصی بتواند توانمندتر شود. چون نیروی کار متعهد و توانمند، از شروط لازم و ضروری برای عملکرد مؤثر در سازمان‌های نوین است. توانمندسازی ابزاری است برای باز گذاشتن دست کارکنان به‌گونه‌ای که آنها بتوانند برای آنچه فکر می‌کنند بهترین است، بدون ترس از تأیید نشدن آن از سوی مدیران از آزادی عمل برخوردار شوند. کارکنان توانمند با استفاده از ابعاد توانمندسازی قادر خواهند بود سازمان را از بحران نجات دهند و با ایجاد فرصت‌های طلایی در کسب و کار، تعهد و وفاداری خود را به سازمان نشان دهند. اگرچه نظریه‌پردازان سازمانی مفهوم توانمندسازی را در شیوه‌های متفاوتی تعریف کرده‌اند اما دو تعریف کلی در ادبیات این بحث قابل شناسایی است.

الف) توانمندسازی به مفهوم تسهیم قدرت؛ بسیاری از نظریه‌پردازان مفهوم توانمندسازی را هم‌معنی با مشارکت کارکنان در محل کار مد نظر قرار داده‌اند. مشارکت کارکنان فرآیندی است که بدین وسیله قدرت در میان افراد تسهیم می‌شود

1. Berr
2. Bennis & Nanus
3. Spreitzer

(لائر^۱، ۱۹۹۴). این نظریه پردازان بحث می کنند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان (نوئه و همکاران^۲، ۲۰۱۱) و تفویض اختیار (پیرس و همکاران^۳، ۲۰۰۳) تعریف شود. تعریف توانمندسازی بر اساس این روش، محدودیت‌هایی دارد که شامل موارد زیر است: قدرت در سیستم سازمانی با مقدار ثابت بوده لذا بازی بده و بستان حاکم است و سهم قدرت مدیران برای ایجاد توانمندسازی کافی است.

ب) توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزشی و شناختی؛ در این رویکرد توانمندسازی به عنوان سازه انگیزشی تعریف می شود که بر ادراک‌های کارکنان نسبت به محیط کاری مبتنی است. توماس و ولتهوس^۴ «تئوری شناختی» را ارائه داده اند که هسته محوری آن را چهار متغیر شناختی شکل می دهند که انگیزش درونی کارکنان را تعیین می کند. این نویسندگان چهار متغیر شناختی که تعیین کننده توانمندسازی است را معرفی کردند (جدول ۱).

جدول (۱) ابعاد توانمندسازی

ابعاد توانمندسازی	نظریه پردازان
احساس خودکارآمدی، خود اثربخشی؛	کانگر و کانگو ^۵ (۱۹۸۹)
مؤثر بودن، داشتن حق انتخاب، شایستگی، معنی داری؛	اسپریتزر (۱۹۹۵)
احساس شایستگی، داشتن حق انتخاب، مؤثر بودن، معنی دار بودن، داشتن اعتماد به دیگران؛	میشرا ^۶ (۱۹۹۹)
احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن؛	سن ^۷ (۱۹۸۸)

1. Lawer
2. Noe et al
3. Pearce et al
4. Thomas & Volthous
5. Conger & Kanengo
6. Mishra
7. Senn

هوش، نقش مهمی را در ساختار اجتماعی بازی می‌کند (کستی و همکاران^۱، ۲۰۱۱). پژوهش‌های اخیر روان‌شناسی، هوش فردی را بررسی و ماهیت هوش را جستجو کرده اند و سعی در تعریف آن داشته‌اند (بی‌تس و راک^۲، ۲۰۰۴؛ براکت و همکاران^۳، ۲۰۰۴ و تسنگ^۴، ۲۰۱۰) هوش به معنای توانایی یادگیری، استدلال و ادراک تعریف می‌شود (لورد و شاندریک^۵، ۲۰۱۱). به‌علاوه، هوش به مفهوم توانایی هر فرد برای ارزیابی و کنترل دانش خود در خصوص داده‌های محیطی و بازسازی دانش جدید و تبدیل داده‌ها به تجربیات و نیل به اهداف به صورت اثربخش و کارآمد است (فلشمن و همکاران^۶، ۱۹۹۱). بهبود هوش سازمانی برای ارتقاء ظرفیت نوآوری ضروری است (آکگون، لین و بیرن^۷، ۲۰۰۳؛ سارابیا^۸، ۲۰۰۷؛ کرک پاتریک و لاک^۹، ۱۹۹۱). فعالیت‌ها و عملکردهای مدیریتی باید به‌منظور بقای سازمان، بر هوش سازمانی متمرکز باشد (کستی و همکاران، ۲۰۱۱). هوش سازمانی به مدیریت تدابیر هوش در بخش‌های بازرگانی و دولتی اشاره دارد (کرک پاتریک و لاک، ۱۹۹۱). مطالعات جامعی در مورد هوش سازمانی وجود ندارد، ولی پژوهش‌های روان‌شناختی درباره هوش، اصول و بنیان مطالعات هوش سازمانی را شکل داده است (گلین^{۱۰}، ۱۹۹۵). آلبرشت^{۱۱} هوش سازمانی را استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان معرفی می‌کند (آلبرشت، ۲۰۰۲). همچنین هوش سازمانی را توانایی می‌داند که تمام توان فکری سازمان را به حرکت وامی‌دارد و این توان فکری را بر دست‌یابی به مأموریت خود متمرکز می‌کند (آلبرشت، ۲۰۰۳).

1. Kesti et al
2. Bates & Rock
3. Brackett et al
4. Tseng
5. Lord & Shondrick
6. Fleishman et al
7. Akgün, Lynn & Byrne
8. Sarabia
9. Kirkpatrick & Locke
10. Glynn
11. Albersht

اولریخ و بروک بنک^۱ (۲۰۰۵) هوش سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کنند. مقدار شایستگی‌ها و توانایی‌های سازمانی که ممکن است به‌طور سیستماتیک مورد استفاده قرار گیرد (ون ویجک، جانسن و لایلز^۲، ۲۰۰۸). هوش سازمانی از دیدگاه آلبرشت (۲۰۰۹) شامل هفت بُعد است: ۱) چشم‌انداز راهبردی: هر سازمانی نیازمند وجود یک نظریه، یک مفهوم، یک اصل سازمان‌دهنده یا تعریفی است از آنچه در جستجو و ارضای آن است؛ ۲) سرنوشت مشترک: همه افراد در سازمان از جمله عوامل ذی‌نفع همانند تأمین‌کنندگان و شرکا و گاهی خانواده اعضای سازمان باید بدانند که رسالت آنها چیست؛ ۳) تمایل به تغییر: تغییر بیانگر چالش‌ها، موقعیتی برای تجربه‌های جدید و مهیج و شانس برای رسیدن به چیزی جدید قلمداد می‌شود؛ ۴) جرئت و شهامت: شامل رضایت برای انجام چیزی بیش از استانداردهای تعیین شده کاری است؛ ۵) اتحاد و توافق: هر گروهی که بیش از دوازده نفر از افراد در آن باشند بدون وجود مجموعه‌ای از قوانین عملکردی، با یکدیگر برخورد و مزاحمت خواهند داشت؛ ۶) کاربرد دانش: امروزه سازمان‌های به دلیل استفاده اثربخش از دانش، اطلاعات و داده‌ها متعددی به‌سوی موفقیت یا شکست سوق می‌یابند؛ ۷) فشار عملکرد: در سازمان هوشمند هر کس باید خودش دارای گزاره‌ای برای عملکرد باشد، یعنی احساسی از این داشته باشد که به چه باید برسد و به ماندگاری و روایی هدف‌های خود، آگاه باشد. از سوی دیگر، در عصر اقتصاد دانش که هم‌اکنون محوریت توسعه پایدار و همه‌جانبه را از آن خود ساخته است، تولید دانش کلید اصلی توسعه هر کشور محسوب می‌شود. در فرآیند تولید دانش نقش نخبگان معنی‌ساز یا گروه‌های مرجع که کنش‌های معطوف به ارتباط، فهم و نقد را بر عهده دارند برجسته و بارز است. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مهم‌ترین گروه‌های نخبه معنی‌ساز هستند که با سه کنش تدریس، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی، زندگی دانشگاهی را تجربه می‌کنند (فراستخواه و نورشاهی، ۱۳۹۱). اعضای هیئت علمی از مهم‌ترین عناصر در اثربخشی مؤسسات آموزش عالی هستند که افت کمی و کیفی آنها تأثیر مستقیمی بر عملکرد دانشگاه‌ها دارد و از آنجا که نقش دانشگاه در توسعه و پیشرفت

-
1. Ulrich and Brook Bank
 2. Vanwijck, Jansen & Lyles

کشور در ابعاد گوناگون، تعیین‌کننده است و پرورش نیروی انسانی کارآمد از کارکردهای اساسی این نهاد است، لذا دانشگاه‌ها ناگزیر به توانمندسازی هیئت علمی خود هستند. مواردی چون تغییرات سریع در پایه‌های علمی، سرعت فوق‌العاده پیشرفت فناوری‌ها و ویژگی منحصر به فرد دانشجویان همگی مؤید این مطلب هستند که دانشگاه‌ها باید اولویت بالایی برای توانمندسازی گروه استادان خود قائل باشند. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی کارکنان را راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده‌اند و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی از نگرش‌های جدید است که در عصر حاضر در سازمان‌ها به‌منظور پاسخگویی به نیاز تغییر و تحول به کار گرفته می‌شود (دنيس کینلا، ۱۳۹۰). در واقع، توانمندسازی کارکنان از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در جهت اهداف سازمانی است. با وجود این ادعا که اثربخشی دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها به میزان توانمندی اعضای هیئت علمی وابسته است و با وجود اهمیت و ضرورت توانمندسازی دانشگاهیان و فواید بالقوه آن، تحقیقات اندکی در خصوص میزان تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی انجام شده است. با این رویکرد، هدف اصلی مقاله حاضر بررسی تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی به‌منظور بهبود و پر کردن این شکاف تجربی است.

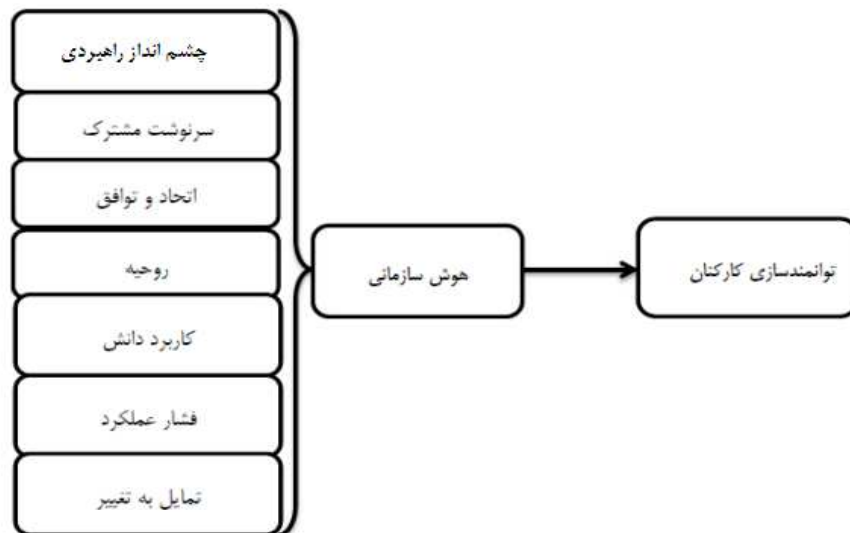
پیشینه تجربی تحقیق

طبرسا و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای با عنوان "تبیین ارتباط هوش سازمانی با خلق دانش در بین کارکنان یک سازمان صنعتی" به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با خلق دانش، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مشایخی (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که هوش سازمانی متغیر پیش‌بین مناسبی برای عملکرد سازمانی مدیران است و تمامی ابعاد هوش سازمانی به غیر از بعد کاربرد دانش با عملکرد سازمانی، همبستگی چندگانه دارند. سیادت و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که بین هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. از میان مؤلفه‌های

هوش سازمانی بیشترین ضریب رگرسیون بین جرئت و شهامت با رهبری تیمی و کمترین ضریب بین تمایل به تغییر با رهبری تیمی به دست آمد. ستاری قهفرخی و ابزری (۱۳۸۶) نیز در تحقیقی نشان دادند که علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی، از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، جرئت و شهامت، اتحاد و توافق و فشار عملکرد قادر به پیش‌بینی معنی‌دار فرهنگ سازمانی هستند. جنبشی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان "رابطه بین هوش سازمانی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت" نشان دادند که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین هوش سازمانی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی است، همچنین افرادی که هوش سازمانی بالایی داشتند از مؤلفه‌های توانمندسازی بیشتر برخوردار بودند. رهنما و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی به بررسی نقش هوش سازمانی در خلاقیت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس‌آباد، پرداختند. آنها به این نتیجه دست یافتند که بین هوش سازمانی و خلاقیت همبستگی مثبت وجود دارد و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک و کاربرد دانش بیشترین نقش را در پیش‌بینی خلاقیت کارکنان داشته‌اند. بخشیان و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند که بین هوش سازمانی و کارآفرینی در مدیران دانشگاه شهید رجایی تهران همبستگی بالایی وجود دارد و هوش سازمانی می‌تواند ۰/۳۹ از تغییرات واریانس کارآفرینی نمونه آماری را تبیین کند.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش، هوش سازمانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین با ابعاد فشار عملکرد، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، روحیه، میل به تغییر، سرنوشت مشترک و چشم‌انداز راهبردی و توانمندسازی کارکنان به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. در شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

۱. هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.
۲. چشم‌انداز بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.
۳. سرنوشت مشترک بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.
۴. میل به تغییر بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.
۵. اتحاد و توافق بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.
۶. روحیه بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.
۷. کاربرد دانش بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.
۸. فشار عملکرد بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است و جمع‌آوری اطلاعات در آن به روش میدانی صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش را ۱۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری تشکیل دادند

که ۱۰۳ نفر از آنها بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه بوده است. برای جمع‌آوری داده‌های بخش هوش سازمانی از پرسشنامه آلبرشت (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه از ۴۹ گویه با ابعاد چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد با ۷ سؤال برای هر یک از ابعاد در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تشکیل شده است. میزان اعتبار این پرسشنامه توسط جنبشی و همکاران (۲۰۱۲) با روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) ۰/۹۰ به دست آمده است. در بخش توانمندسازی اعضای هیئت علمی از پرسشنامه‌ای محقق ساخته، برگرفته از ادبیات تحقیق و با انجام تحلیل عاملی با ۲۰ گویه و با طیف لیکرت بهره گرفته شده است. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. بررسی و تأیید شد که جداول مربوطه در ادامه ارائه شده است. به‌منظور بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی اعضای هیئت علمی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق و بررسی تأثیر هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی از آزمون رگرسیون و نرم‌افزار SPSS ویراست ۱۹ استفاده شده است.

برای تشخیص گویه‌های مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی از دو آزمون شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین و بارتلت استفاده شد. نتایج استفاده از این دو آزمون در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول (۲) آزمون شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین و بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین و بارتلت		۰/۷۲۳
آزمون بارتلت	کای دو محاسبه شده	۳۲۵/۴۵۸
	درجه آزادی	۱۲
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج جدول (۲) چون مقدار آزمون کیزر-میر-اولکین از ۰/۷ بیشتر است، انجام تحلیل عاملی پیشنهاد می‌شود. همچنین چون آزمون بارتلت در سطح معناداری

۵٪ معنی‌دار است، می‌توان در فاصله اطمینان ۹۵ درصد ادعا کرد که ارتباط معنی‌داری بین گویه‌های تحقیق وجود داشته و امکان کشف ساختار جدید از داده‌ها ممکن است. با توجه به خروجی جدول (۳) از مجموع ۳۵ گویه مرتبط با توانمندسازی کارکنان، ۱۵ گویه دارای واریانس کمتر از ۵۰ درصد بودند؛ یعنی مجموعه عامل‌ها نمی‌توانند تغییرات این گویه‌ها را پیش‌بینی کنند؛ لذا این گویه‌ها برای تحلیل عاملی، مناسب نیست و از تحلیل خارج شدند؛ بنابراین تحلیل‌ها بر اساس ۲۰ گویه صورت گرفت که واریانس استخراجی آنها بالاتر از ۵۰ درصد بودند.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول (۴) مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و بیانگر پایایی قابل قبول است. از آنجا که معیار آلفای کرونباخ، معیاری سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها است، روش حداقل مربعات جزئی معیار مدرن‌تری به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. این معیار را ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی کردند. در صورتی که مقدار آن برای هر سازه بالای ۰/۷ (نونالی^۱، ۱۹۷۸) شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. شایان ذکر است که معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیاری بهتر از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود (وینزی و همکاران^۲، ۲۰۱۰). با عنایت به موارد فوق و با توجه به جدول (۴) مقدار تمامی متغیرها بیش از ۰/۷ هستند، برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود. با توجه به خروجی نرم‌افزار بارهای عاملی تمامی گویه‌ها بیش از ۰/۵ است. در نتیجه پایایی مدل از هر نظر تأیید شده است.

جدول (۳) اشتراک‌ها

ردیف	شاخص‌ها	اولیه	استخراج شده
۱	بر مهارت‌هایی که برای انجام وظایف شغلی مورد نیاز است، تسلط دارم.	۱	۰/۸۹۷
۲	من شایستگی‌های لازم برای انجام اثربخش شغلم را دارم.	۱	۰/۷۸۹

1. Nvnaly
2. Wayn Xie et al

ردیف	شاخص‌ها	اولیه	استخراج شده
۳	نسبت به توانایی خود برای انجام کار مطمئن هستم.	۱	۰/۸۵۸
۴	می‌توانم در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود تصمیم بگیرم.	۱	۰/۷۲۵
۵	نسبت به آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم.	۱	۰/۸۵۹
۶	تأثیر من بر آنچه که در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، چشمگیر است.	۱	۰/۸۹۲
۷	نظر من در تصمیم‌گیری واحد کاری‌ام مورد توجه قرار می‌گیرد.	۱	۰/۷۷۲
۸	وظایف شغلی برای من شخصاً مهم و معنی‌دار است.	۱	۰/۸۸۳
۹	اهداف دانشگاه الهام‌بخش من هستند.	۱	۰/۹۰۲
۱۰	احساس می‌کنم که اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنم.	۱	۰/۷۴۲
۱۱	نتایج کاری که انجام می‌دهم برایم ارزشمند بوده و بدان باور دارم.	۱	۰/۸۴۵
۱۲	اطمینان دارم که همکارانم با من کاملاً صادق هستند.	۱	۰/۷۴۵
۱۳	اطمینان دارم که همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند.	۱	۰/۹۲۴
۱۴	من می‌توانم بر روش کاری که در واحدم انجام می‌دهم تأثیرگذار باشم.	۱	۰/۹۳۲
۱۵	اعتقاد دارم که همکارانم به کامیابی و موفقیت من توجه دارند.	۱	۰/۷۶۶
۱۶	برای تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام کارم، آزادی عمل زیادی دارم.	۱	۰/۸۷۸
۱۷	این امکان برایم وجود دارد که در انجام دادن کارم، از ابتکار و نوآوری فردی خود استفاده کنم.	۱	۰/۸۷۸
۱۸	من می‌توانم چالش‌هایی که در کارم مواجه می‌شوم را مدیریت کنم.	۱	۰/۸۴۵
۱۹	در قبال مسئولیتی که به من واگذار شده، دارای کانون کنترل درونی هستم.	۱	۰/۷۶۳
۲۰	اهداف دانشگاه الهام‌بخش من هستند.	۱	۰/۸۴۰

فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی را عدد (۰/۵) بیان داشتند؛ بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج شده بالای (۰/۵) روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد. با توجه به موارد گفته شده و مقادیر تمامی میانگین واریانس که در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول (۴) شاخص آماری توصیفی و نتایج تجربی مدل‌های محاسبه‌ای

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۱	توانمندسازی		۰/۵۱۲	۰/۷۵۱	۰/۸۵۲
۲	هوش سازمانی	چشم‌انداز	۰/۵۰۱	۰/۸۲۱	۰/۷۶۴
۳		سرنوشت مشترک	۰/۵۴۲	۰/۷۴۵	۰/۸۲۱
۴		میل به تغییر	۰/۵۰۳	۰/۷۳۴	۰/۷۳۲
۵		روحیه	۰/۵۴۱	۰/۸۵۲	۰/۷۸۴
۶		اتحاد و توافق	۰/۵۳۶	۰/۸۶۳	۰/۸۱۵
۷		کاربرد دانش	۰/۵۴۱	۰/۷۱۵	۰/۸۲۷
۸		فشار عملکرد	۰/۵۰۱	۰/۷۲۳	۰/۸۰۶

یکی از روش‌هایی که برای سنجش روایی واگرایی استفاده می‌شود، روش بارهای عاملی متقابل است. بر اساس خروجی نرم‌افزار، مقدار همبستگی میان شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود از همبستگی میان آنها و سایر سازه‌ها بیشتر است، که این مطلب گواه روایی واگرایی مناسب مدل است (جدول ۵).

1. Fornell & Larker

جدول (۵) روایی و اِگرایبی

فشار عملکرد	کاربرد دانش	اتحاد و توافق	روحیه	میل به تغییر	سرنوشت مشترک	چشم انداز	توانمندسازی	
							۰/۷۰۸	توانمندسازی
						۰/۷۰۹	۰/۷۱۵	چشم انداز
					۰/۷۳۶	۰/۷۰۲	۰/۶۹۵	سرنوشت مشترک
				۰/۷۱۲	۰/۷۱۶	۰/۶۲۵	۰/۷۰۱	تمایل به تغییر
			۰/۷۱۶	۰/۷۰۹	۰/۷۲۱	۰/۶۳۳	۰/۶۲۱	جرئت و شهامت
		۰/۷۳۳	۰/۷۰۰	۰/۶۶۴	۰/۷۰۶	۰/۷۰۳	۰/۷۰۴	اتحاد و توافق
	۰/۷۳۵	۰/۶۹۵	۰/۶۹۹	۰/۷۰۰	۰/۶۸۷	۰/۶۳۳	۰/۶۲۳	کاربرد دانش
۰/۷۰۹	۰/۷۰۲	۰/۷۰۴	۰/۷۱۲	۰/۶۹۱	۰/۶۹۲	۰/۶۸۵	۰/۶۶۳	فشار عملکرد

تجزیه و تحلیل داده‌ها

از آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی (رتبه‌بندی) متغیرها و مؤلفه‌ها یا ابعاد استفاده می‌شود. در این پژوهش از این آزمون برای تعیین اهمیت و اولویت ابعاد مختلف هوش سازمانی استفاده شده است. نتایج آزمون در جدول‌های (۶) و (۷) ارائه شده است.

جدول (۶) آماره‌های آزمون فریدمن

درجه معنی‌داری	درجه آزادی	کای دو	حجم نمونه
۰/۰۰۰	۶	۸۵/۶۳۳	۱۰۳

همان‌طور که در جدول (۶) دیده می‌شود، سطح معنی‌داری صفر بوده و چون کمتر از ۰/۰۵ است، لذا فرض صفر این آزمون رد شده و نشان می‌دهد که اهمیت عوامل یکسان نیست و می‌توان آنها را اولویت‌بندی کرد. جدول (۷) میانگین رتبه این مؤلفه‌ها را نشان داده است. چشم‌انداز، سرنوشت مشترک و اتحاد و توافق به ترتیب از نظر پاسخ‌دهندگان دارای بالاترین رتبه‌بندی شده‌اند.

جدول (۷) آزمون فریدمن مربوط به رتبه‌بندی مؤلفه‌های هوش سازمانی

رتبه‌بندی میانگین	ابعاد
۴/۸۰	چشم‌انداز
۴/۲۷	سرنوشت مشترک
۳/۱۶	میل به تغییر
۳/۷۰	روحیه
۴/۰۹	اتحاد و توافق
۳/۹۷	کاربرد دانش
۴/۱	فشار عملکرد

به‌منظور بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی اعضای هیئت علمی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی، همان‌طور که در جدول (۸) مشاهده می‌شود، حاکی از آن است که ضریب همبستگی به‌دست آمده برای چشم‌انداز، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد و به‌طور کلی هوش سازمانی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی به ترتیب برابر ۰/۲۹۱، ۰/۴۴۱، ۰/۱۲۴، ۰/۳۴۸، ۰/۲۸۰، ۰/۰۵۶، ۰/۳۹۶ و ۰/۴۱۸ است که رابطه بین سرنوشت مشترک و هوش سازمانی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی به ترتیب قوی‌ترین است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق و بررسی تأثیر هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توانمندسازی هیئت علمی از آزمون رگرسیون استفاده شده است. همان‌طور که در جدول (۹) آمده است، ضریب تعیین برای تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی هیئت علمی برابر ۰/۱۸ است که نمایانگر آن است ۰/۱۸ از تغییرپذیری در توانمندسازی هیئت علمی را می‌توان به وسیله هوش سازمانی توضیح داد.

جدول (۸) آزمون همبستگی پیرسون بین توانمندسازی هیئت علمی و ابعاد هوش سازمانی

ابعاد هوش سازمانی	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
چشم‌انداز	۰/۲۹۱**	۰/۰۰۱
سرنوشت مشترک	۰/۴۴۱**	۰/۰۰۰
میل به تغییر	۰/۱۲۴	۰/۱۰۷
روحیه	۰/۳۴۸**	۰/۰۰۰

ابعاد هوش سازمانی	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
اتحاد و توافق	۰/۲۸۰**	۰/۰۰۲
کاربرد دانش	۰/۰۵۶	۰/۲۸۸
فشار عملکرد	۰/۳۹۶**	۰/۰۰۰
هوش سازمانی	۰/۴۱۸**	۰/۰۰۰

جدول (۹) ضریب بتای متغیر پیش‌بین مؤثر (توانمندسازی) بر ابعاد هوش سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	اف	سطح معنی داری	ضرایب غیر استاندارد	ضریب استاندارد	تی	سطح معنی داری
مقدار ثابت هوش سازمانی	۰/۴۱۸	۰/۱۷۵	۲۱/۴۱۱	۰/۰۰۰	۱/۴۵۸ ۰/۶۵۲	۰/۴۱۸	۳/۴۷ ۴/۶۲۷	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۰
مقدار ثابت چشم انداز	۰/۲۹۱	۰/۰۸۵	۹/۳۳۹	۰/۰۰۳	۲/۳۱۶ ۰/۳۳۸	۰/۲۹۱	۶/۵۳۱ ۳/۰۵۶	۰/۰۰۰ ۰/۰۰۳
مقدار ثابت سرنوشت مشترک	۰/۴۴۱	۰/۱۹۴	۲۴/۳۷۹	۰/۰۰۰	۲/۰۵۰ ۰/۴۳۹	۰/۴۴۱	۷/۴۰۰ ۴/۹۳۷	۰/۰۰۰ ۰/۰۰۰
مقدار ثابت میل به تغییر	۰/۱۲۴	۰/۱۵	۱/۵۶۸	۰/۲۱۳	۳/۰۲۵ ۰/۱۳۰	۰/۱۲۴	۱۰/۳۵۱ ۱/۲۵۲	۰/۰۰۰ ۰/۲۱۳
مقدار ثابت روحیه	۰/۳۴۸	۰/۱۲۱	۱۳/۹۳۳	۰/۰۰۰	۲/۳۵۵ ۰/۳۵۴	۰/۳۴۸	۸/۳۳۷ ۳/۷۳۳	۰/۰۰۰ ۰/۰۰۰
مقدار ثابت اتحاد و توافق	۰/۲۸۰	۰/۰۷۸	۸/۵۸۰	۰/۰۰۴	۲/۴۵۱ ۰/۳۱۵	۰/۲۸۰	۷/۵۵۰ ۲/۹۲۹	۰/۰۰۰ ۰/۰۰۴
مقدار ثابت کاربرد دانش	۰/۵۶	۰/۰۰۳	۰/۳۱۶	۰/۵۷۵	۳/۲۱۹ ۰/۵۵۸	۰/۵۶	۱۰/۲۷۲ ۰/۵۶۲	۰/۰۰۰ ۰/۵۷۵
مقدار ثابت فشار عملکرد	۰/۳۹۶	۰/۱۵۶	۱۸/۷۳۸	۰/۰۰۰	۲/۳۹۰ ۰/۳۷۰	۰/۳۹۶	۸/۸۰۰ ۴/۳۲۹	۰/۰۰۰ ۰/۰۰۰

علاوه بر این نتایج تحلیل واریانس آزمون رگرسیون، نشان می‌دهد که در سطح معنی داری ۰/۰۱، مدل رگرسیون توانسته است، تغییرات در متغیرها را به جز در میل به تغییر و کاربرد دانش، توضیح دهد. بنابراین با توجه به نتایج رگرسیون، می‌توان گفت که در سطح معنی داری ۰/۰۱ فرضیه‌های فرعی چهارم و هفتم، رد و سایر فرضیه‌های فرعی به همراه فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود. به بیان دیگر، هوش سازمانی بر توانمندسازی هیئت علمی تأثیر دارد. ضریب تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی هیئت علمی ۰/۶۵ است. همین‌طور چشم‌انداز، فشار عملکرد، سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق بر توانمندسازی هیئت علمی تأثیر دارند. در ضمن سرنوشت مشترک و فشار عملکرد به ترتیب با ضریب تأثیر ۰/۴۴ و ۰/۳۷ بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به منظور ارزیابی تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری صورت گرفت. برای تعیین میزان همبستگی دو متغیر هوش سازمانی و توانمندسازی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین هوش سازمانی و پنج شاخص از آن (چشم‌انداز، سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق و فشار عملکرد) با توانمندسازی اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از میان مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه بین سرنوشت مشترک و فشار عملکرد با توانمندسازی به ترتیب قوی‌ترین است. بنابراین تقویت و بهبود هوش سازمانی در دانشگاه موجب تسهیل توانمندسازی اعضای هیئت علمی می‌شود. این نتیجه با فرض محقق مبنی بر وجود رابطه بین هوش سازمانی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی منطبق است. وجود رابطه بین هوش سازمانی با برخی از متغیرهای مؤثر سازمانی مانند خلق دانش (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۱)، عملکرد سازمانی (مشایخی، ۱۳۹۰)، بهره‌وری و روحیه کارکنان (رسولی و نجف‌نژاد، ۲۰۱۴)، فرهنگ سازمانی (قهفرخی و ابزری، ۱۳۸۶)، خلاقیت کارکنان (رهنما و همکاران، ۲۰۱۲)، کارآفرینی مدیران دانشگاهی (بخشیان و همکاران، ۲۰۱۱) منطقی بودن این فرض را تأیید می‌کند.

علاوه بر این، نتیجه فوق با مطالعات انجام شده در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نظیر تحقیق سیادت و همکاران (۱۳۸۹) مبنی بر رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی اعضای هیئت علمی و تحقیق جنبشی (۲۰۱۲) مبنی بر رابطه بین هوش سازمانی و توانمندسازی هیئت علمی مطابقت دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد که رابطه بین کاربرد دانش و میل به تغییر با توانمندسازی هیئت علمی معنادار نبوده است. علت تأثیرگذار نبودن مؤلفه کاربرد دانش بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی را می‌توان در عواملی همچون ضعیف بودن زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات، نبود پایگاه‌های اطلاعاتی و ضعف فرآیند مدیریت دانش دانست. همچنین وجود فرهنگ سلسله مراتبی و بوروکراسی حاکم بر دانشگاه می‌تواند بر رفتار تمایل به تغییر اعضا تأثیر منفی داشته باشد و رابطه بین مؤلفه میل به تغییر و توانمندسازی اعضای هیئت علمی را تعدیل کند. نتایج آزمون فریدمن نشان داد که از بین ابعاد مختلف هوش سازمانی، چشم‌انداز در اولویت اول قرار دارد. از این رو، تدوین چشم‌انداز که در بردارنده ارزش‌ها و اهداف در دانشگاه است موجب الهام‌بخشی، برانگیختگی و توانمندسازی کارکنان و اعضای هیئت علمی می‌شود. وجود چشم‌انداز در دانشگاه باعث می‌شود تا اعضای هیئت علمی در جهت تحقق اهداف و مأموریت‌های دانشگاه فعالیت و حرکت کنند.

برای بررسی تأثیر هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توانمندسازی از آزمون رگرسیون استفاده شد. ضریب تعیین برابر با ۰/۱۸ بود که نشان می‌دهد ۰/۱۸ درصد از تغییرپذیری در توانمندسازی هیئت علمی را می‌توان به وسیله هوش سازمانی تبیین کرد. در این میان مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و فشار عملکرد به ترتیب بیشترین تأثیر را با ضرایب ۰/۴۴ و ۰/۳۷ بر توانمندسازی هیئت علمی داشته‌اند.

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر برای مدیران و مسئولان جامعه مورد مطالعه و سایر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ارائه می‌شود:

۱. بیان روشن چشم‌انداز و اهداف مشترک و ارزش قائل شدن برای آنها باعث می‌شود تا همه اعضای هیئت علمی بر نقطه رقابت‌آفرین در دانشگاه تمرکز کنند. شکل‌گیری اجتماعات یادگیری، شبکه‌های یادگیری و جلسات هم‌اندیشی از جمله مهم‌ترین روش‌هایی است که می‌توان برای خلق مشارکت، توانمندسازی هیئت علمی و دستیابی به چشم‌انداز و سرنوشت مشترک در دانشگاه، استفاده کرد.

۲. ایجاد و توسعه رویکردهای رهبری همکارانه و مبتنی بر تشریک مساعی در دانشگاه می‌تواند در بهبود توانمندسازی و احساس سرنوشت مشترک میان اعضای هیئت علمی عمل کند، عاملی که در بیشتر اوقات خلأ آن احساس می‌شود.
۳. مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای مربوط به مدیریت و برنامه‌ریزی توسعه دانشگاه؛
۴. فراهم کردن فرصت ارتقا و پیشرفت منصفانه برای تمامی اعضای هیئت علمی؛
۵. تدوین نظام جامع ارزیابی عملکرد در راستای انتقال بازخوردها به اعضای هیئت علمی؛
۶. راه‌اندازی و استقرار فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و پایگاه‌های اطلاعات علمی در دانشگاه هوایی شهید ستاری و برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضای هیئت علمی؛
۷. با توجه به رابطه مثبت بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با توانمندسازی در اعضای هیئت علمی، پیشنهاد می‌شود با برگزاری برنامه‌های آموزشی، زمینه لازم برای آگاهی مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاه درباره اهمیت هوش سازمانی در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی دانشگاه فراهم شود.
- جامعه مورد مطالعه این تحقیق یک دانشگاه نظامی و مأموریت‌گرا بوده است، بنابراین تعمیم نتایج به سایر مراکز آموزش عالی باید با احتیاط صورت پذیرد. پیشنهاد می‌شود برای تعمیم بیشتر نتایج در سطح مؤسسات آموزش عالی کشور، این پژوهش در سایر دانشگاه‌ها با فرهنگ‌ها، مأموریت‌ها و ارزش‌های گوناگون و متنوع اجرا شود.

منابع

- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ستاری قهفری، مجتبی و ابزری، مهدی (۱۳۸۶). بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت کیفیت.
- سیادت، سید علی؛ کاظمی، ایرج و مختاری‌پور، مرضیه (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱، ۸۷ - ۹۹.
- طبرسا، غلامعلی؛ حاتمی، سکینه و ابدالی، رقیه (۱۳۹۱). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۷، ۱۱۰ - ۱۳۲.
- فراستخواه، مقصود و نورشاهی، نسرين (۱۳۹۱). کیفیت کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زیسته آنها. فصلنامه آموزش عالی ایران، ۲، ۳۷ - ۶۴.
- کینلا، دنیس سی. (۱۳۹۰). توانمندسازی منابع انسانی؛ مترجمان مهدی ایران‌نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمیان. تهران: نشر مدیران.
- مشایخی، منصوره (۱۳۹۰). بررسی تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

- Akgün, A. E.; Lynn, G. S., & Byrne, J. C. (2003). Organizational learning: A socio-cognitive framework. *Human Relations*, 56, 839-868.
- Albrecht, K. (2002). *Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective*. Retrieved From <http://www.KarlAlbrecht.com>.
- Albrecht, K. (2003). *Organizational Intelligence survey*. Australian Institute of Management. www.KarlAlbrecht.com.
- Albrecht, K. (2009). *Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking outside the Silos*. <http://www.KarlAlbrecht.com>.

- Bakhshian, F.; Hamidi, M. & Ezati (2011). Relationship between Organizational Intelligence and Entrepreneurship among University Educational Managers. *The Journal of Mathematics and Computer Science*, 3 (4), 413 – 421.
- Bates, T. C. & Rock, A. (2004). Personality and information processing speed: Independent influences on intelligent performance. *Intelligence*, 32, 33-46.
- Beer, V. Guerrilla (1991). Tactics for employee empowerment. Performance. *Empowerment Quarterly*, 4 (4), 62-70.
- Bennis, w. & Nanus, B. (1985) *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Brackett, M. A.; Mayer, J. D. & Warner, R. M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behavior. *Personality and Individual Differences*, 36, 1387-1402.
- Conger, J. A. & Kanengo (1989). Leadership: The art of empowering others. *The Academy of Management Executive*, 3 (1), 17-24.
- Fleishman, E. A.; Mumford, M. D.; Zaccaro, S. J.; Levin, K. Y.; Korotkin, A. L. & Hein, M. B. (1991). Taxonomic efforts in the description of leader behavior: a synthesis and functional interpretation. *The Leadership Quarterly*, 2 (4), 245-87.
- Glynn, M. A. (1995). Innovative genius: a framework for relating individual and organizational intelligence to innovation. *Academy of Management Review*, 21,4.
- Jonbeshi, A.; Jafarian, R; Hosseinzadeh, A.; Amini, A. & ghanbari, A. (2012). Relationship between the organizational intelligence and empowerment of Faculty of Islamic Azad University, Marvdasht Campus. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6 (8): 673-679.
- Kesti, M.; Syvajarvi. A.; Stenvall. J. & Rivera. M. (2011). Human capital scenario analysis as an organizational intelligence tool for performance management. *Problems and Perspectives in Management*, 9 (1), 46-58.

- Kirkpatrick, S. A. & Locke, E. A. (1991). Leadership: do traits matter? *Academy of Management Executive*, 5 (2), 48-60.
- Lawler, E. E. (1994). 10 new realities. *Executive Excellence*, (3), 18-19.
- Lord, R. G., & Shondrick, S. J. (2011). Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist and embodied perspectives. *The Leadership Quarterly*, 22, 207-222.
- Mishra, Anil K., & Spreitzer, Gretchen M. (1999). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 567-588.
- Noe, Raymond, A.; Hollenbeck, John R.; Gerhart, Barry & Wright, Patrick M. (2003). Human resource management. MC Graw-Hill.
- Pearce, C. L. et al. (2003). Transactors, Transformers multimethod development of theoretical typology of Leadership. *Journal of Management Development and Best Practice*, 22 (4), 273-307.
- Rahnama, Afshin; Alaei, Abbas; Shafaei, Javad & Hasanzadeh, Hafez (2012). The Relationship between Organizational Intelligence and Creativity in University Lecturers, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (3) 2945-2955.
- Sarabia, M. (2007). Knowledge leadership cycles: an approach from Nonaka's viewpoint, *Journal of Knowledge Management*, 11 (3), 6- 15.
- Senn, L. E. (1988). The work ethic us. The work ethic. *Executive Excellence*, February, 6-7.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Tseng, C. C. (2010). *The Effects of Learning Organization Practices on Organizational Commitment and Effectiveness*

for Small and Medium-Sized Enterprises in Taiwan.

Unpublished Doctoral Thesis. Minnesota University.

Van Wijk, R.; Jansen, J., & Lyles, M. (2008). Inter- and Intra-Organizational Knowledge Transfer: A Meta-Analytic Review and Assessment of its Antecedents and Consequences. *Journal of Management Studies*, 45 (4), 830-853.

استناد به این مقاله:

قهرمانی، محمد؛ غلامی، محمود؛ روح‌اللهی، احمدعلی و مهری، داریوش (۱۳۹۵). ارزیابی تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری). فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۶ (۱۴)، ۱۴۳ - ۱۶۳.