

پرسشنامه هوش سازمانی

معرفی پرسشنامه

پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲؛ به نقل از عبدی، ۱۳۹۳).

تعریف مفهومی متغیر پرسشنامه

هوش سازمانی: دیلتري^۱ (۲۰۰۵) هوش سازمانی را در قالب ایده هوش جمعی مورد توجه قرار می دهد؛ به گونه ای که دانش در درون سازمان نهادینه گردیده، سازمان خودش و کارکنانش را پالایش می کند. سرمایه فکری و استفاده از ظرفیت های بالقوه ی سرمایه انسانی در کانون توجه قرار می گیرد(عبدی، ۱۳۹۳).

تعریف عملیاتی متغیر پرسشنامه

به منظور سنجش متغیر هوش سازمانی از پرسشنامه استاندارد ی که توسط آلبرخت (۲۰۰۲) طراحی شده است و از ابعاد چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، تعهد و خوشبینی، همراهی و همخوانی، توسعه دانش و فشار عملکرد تشکیل شده است، استفاده می شود.

مولفه های پرسشنامه و پرسشنامه

ردیف	متغیر	ابعاد	تعداد گویه
۱	هوش سازمانی (۲۱ گویه)	چشم انداز استراتژیک	۳
۲		سرنوشت مشترک	۳
۳		تمایل به تغییر	۳
۴		تعهد و خوشبینی	۳
۵		همراستایی و همخوانی	۳
۶		توسعه دانش	۳
۷		فشار عملکرد	۳

کاملاً موافقم	موافقم	نه موافقم نه مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم	
					۱- آیا یک گفتمان مستمر استراتژیک در کل سازمان وجود دارد، یعنی یک بحث مستمر در زمینه محیط بیرونی و روش های مقابله با چالش های موجود در محیط.
					۲- آیا یک بررسی استراتژیک سالانه انجام می شود که در آن، تمام مدیران اجرائی و سایر رهبران اصلی به بررسی مجدد محیط سازمان، مسیر سازمان و اولویت های استراتژیک کلیدی بپردازند.
					۳- آیا یک بیانیه معنی دار و الزام آور از مسیر سازمان وجود دارد، یعنی چشم انداز، ماموریت و اصول اصلی برای هدایت سازمان.
					۴- آیا کارکنان نسبت به سازمان حس تعلق دارند، یعنی این حس که آنها بخشی از سازمان هستند و نه صرفاً کارکنان آن؟
					۵- آیا کارکنان حس شراکت با مدیریت دارند و نه حس بیگانگی و دشمنی؟
					۶- آیا کارکنان، چشم انداز سازمان برای موفقیت را باور دارند؟
					۷- آیا مکانیزم های طبیعی جهت حمایت از نوآوری وجود دارد، یعنی آزمون ایده های جدید، تیم های توسعه خدمات جدید، برنامه های پیشنهادات کارکنان.
					۸- آیا از کارکنان جهت یافتن روش های بهتر انجام کار حمایت می شود؟
					۹- آیا رهبران سازمان، مایلند اشتباهات خود را بپذیرند و عواملی که باعث سوء رهبری می شود را متوقف کنند؟
					۱۰- آیا کارکنان، کیفیت کلی زندگی کاری در سازمان را بالا می دانند؟
					۱۱- آیا کارکنان از اینکه به سازمان تعلق دارند، به خود می بالند؟
					۱۲- آیا کارکنان نسبت به فرصت های مسیر شغلی خوشبین هستند؟
					۱۳- آیا ساختار کلی سازمان، متناسب با ماموریت آن است؟
					۱۴- آیا سیاست ها، رویه ها و قوانین با توجه به اولویت های اصلی سازمان تنظیم می شوند؟
					۱۵- آیا اختیار و مسئولیت به سطوح پایین تر سازمان انتقال داده می شود؟
					۱۶- آیا مدیران و کارکنان کلیدی سازمان، به طور مستمر به مطالعه جدیدترین ایده ها، روندها و نتایج تحقیقاتی مرتبط با سازمان می پردازند؟
					۱۷- آیا مدیریت به نهادهای برنامه ها جهت حمایت از یادگیری مستمر و توسعه مسیر شغلی برای تمام کارکنان می پردازد؟
					۱۸- آیا مدیران کاملاً مهارت های مختلف فردی، شایستگی ها و دانش کارکنانشان را درک کرده و از آنها تقدیر می کنند؟
					۱۹- آیا تمام کارکنان در تمام سطوح، به وضوح نقش ها و مسئولیت های خود را درک می کنند و می دانند که چه انتظارات شغلی از آنها وجود دارد؟
					۲۰- آیا کارکنان احساس می کنند که کارشان به موفقیت سازمان کمک می کند؟
					۲۱- آیا کارکنان معتقدند که جبران خدمات و مسیر شغلی آنها تحت تاثیر عملکرد شغلی شان می باشد؟

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد.

A. تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

B. تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه ها داده ها را وارد نرم افزار اس پی اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها کنید.

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می دهیم

مرحله اول. وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه (دقت کنید که شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید .

مرحله دوم. پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلاً اگر مولفه اول X و سوالات آن ۱ تا ۷ است شما باید سوالات ۱ تا ۷ را compute کنید تا مولفه X ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت شما باید همه مولفه ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

مرحله سوم. حالا شما هم مولفه ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گزینه آنالیز هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلاً می توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

• نمره گذاری پرسشنامه:

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	۲	۳	۴	۵

• تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه

• بر اساس این روش از تحلیل شما نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر

قضاوت کنید. توجه داشته باشید میزان امتیاز های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور

مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر ۱۰ کنید

• مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

- تعداد سوالات پرسشنامه * ۱ = حد پایین نمره

حد بالایی نمرات	حد متوسط نمرات	حد پایین نمره
۱۰۵	۵۲.۵	۲۱

- امتیازات خود را از ۲۱ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۲۱ و حداکثر ۱۰۵ خواهد بود.
- نمره بین ۲۱ تا ۳۵: میزان هوش سازمانی در حد پایینی می باشد.
- نمره بین ۳۵ تا ۷۰: میزان هوش سازمانی در حد متوسطی می باشد.
- نمره بالاتر از ۷۰: میزان هوش سازمانی در حد بالایی می باشد.

روایی و پایایی پرسشنامه

روایی ابزار جمع آوری داده ها

اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد که ما فکر می کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش عبدی (۱۳۹۳) برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه، در اختیار تعدادی از صاحب نظران سازمان و مدیریت قرار گرفته است در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره‌ای از موارد پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

پایایی ابزارهای جمع آوری داده ها

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش عبدی (۱۳۹۳) پایایی مولفه های پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS به دست آمده و با اصلاحات لازم پرسشنامه نهایی طراحی شد و در نهایت بر روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد.

متغیرهای تحقیق	تعداد سؤال	مقدار α (آلفای کرونباخ)	نتیجه
هوش سازمانی	۲۱	۰/۹۶۶	تأیید بالای ۷۰٪

لازم به ذکر است چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می شود.

منابع

سرمد، زهره؛ حجازی، الهه و عباس بازرگان (۱۳۹۰) روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگه.

عبدی، اکرم (۱۳۹۳). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی در ارتقاء هوش سازمانی (مطالعه موردی کارکنان شرکت نفت قم). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد نراق.