



## رتبه‌بندی مدیریت‌های جهاد کشاورزی استان گیلان براساس مؤلفه‌های هوش سازمانی با استفاده از مدل تاپسیس

هاجر افتخاری<sup>۱\*</sup> و محمدصادق اللهیاری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، <sup>۲</sup>استادیار گروه مدیریت کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

### چکیده

در جهان کنونی، تحولات سریع سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فن‌آوری بر سازمان‌ها از جمله سازمان جهاد کشاورزی تأثیر به‌سزایی دارند. در چنین محیطی، سازمان‌هایی می‌توانند به‌طور کارا به فعالیت‌های خود ادامه دهند که از توانایی‌ها و قابلیت‌های سازمانی خویش آگاه باشد؛ هوش سازمانی از جمله قابلیت‌های سازمانی است که توجه به آن از ابعاد گوناگون می‌تواند موفقیت سازمان را به‌شدت تحت‌تأثیر قرار دهد. هدف این تحقیق، رتبه‌بندی مدیریت‌های جهاد کشاورزی استان گیلان براساس مؤلفه‌های هوش سازمانی با استفاده از روش تاپسیس بوده است. پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر میزان کنترل متغیرها جزو تحقیقات توصیفی-پیمایشی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها میدانی می‌باشد. جامعه آماری آن شامل مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان (N=۱۲۹۶) بود که حجم نمونه با استفاده از جدول بارتلت و همکاران (۲۰۰۱) تعیین شد (n=۱۸۳) که این تعداد با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب، انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) بود. روایی صوری و محتوایی ابزار به‌وسیله جمعی از کارشناسان و متخصصان تأیید شد و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه گردید که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. نتایج رتبه‌بندی مدیریت‌های جهاد کشاورزی استان گیلان براساس تکنیک تاپسیس نشان داد که مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان‌های تالش و ماسال با ضریب اولویت به ترتیب ۰/۹۷۷ و ۰/۸۱۴ از لحاظ هوش سازمانی وضعیت بهتری در مقایسه با سایر شهرستان‌ها داشتند، در حالی که ضعیف‌ترین عملکرد مربوط به شهرستان‌های رشت و املش با ضریب اولویت ۰/۱۰۵ و ۰/۱۷۵ بود. **واژه‌های کلیدی:** هوش سازمانی، مدیریت جهاد کشاورزی، رتبه‌بندی، تاپسیس.

### مقدمه

امروزه تغییرات سریع دانش و تکنولوژی، تنوع تقاضاهای جامعه و رقابت روزافزون، سازمان‌ها را با چالش‌هایی روبه‌رو کرده است که رفع آن‌ها نیازمند شناسایی فرصت‌ها، ارزیابی شرایط و تلاش برای نوآوری و نوسازی در ساختارها و فعالیت‌ها می‌باشد (Heinonen, 1999). با توجه به وسعت و تنوع تغییراتی که بر سازمان‌های امروزی وارد می‌شود اگر سازمانی نتواند به تغییرات و نیازهای مخاطبان خود پاسخ دهد یا در مقابل تغییرات حالت منفعلانه به خود بگیرد، از قافله توسعه عقب خواهد ماند (علم بیگی، ملک محمدی و مقیمی، ۱۳۸۸). در این راستا جهت موفقیت سازمان‌ها تاکنون نظریات بسیاری ارائه گردیده است و هر یک از این نظرات تلاش نموده‌اند با انواع مفهوم‌سازی، مسأله را از زاویه‌ای متفاوت مورد بررسی قرار دهند. یکی از این مفاهیم که به‌تازگی



مورد توجه قرار گرفته است هوش سازمانی می‌باشد که یک موضوع بااهمیت در نزد صاحب‌نظران توسعه و رفتار سازمانی است (فقیهی، موسوی‌پور، ذره، و دوستی، ۱۳۹۰؛ ستاری قهفرخی و زمانیان، ۱۳۹۱؛ اردلان، اسکندری و گیلانی، ۱۳۹۱). همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری، انسان‌هایی موفق خواهند بود که دارای هوش سرشاری باشند تا با بهره‌گیری از آن بتوانند بر مسائل و مشکلات زندگی فائق آیند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز، وضعیت به همین گونه است. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری خواهد یافت که بپذیریم در سازمان‌های امروزی علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، ماشین‌آلات هوشمندی نیز در فرایند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند. یکی از عواملی که در سازمان‌های پیچیده امروزی می‌تواند دو هوش فعال انسانی و ماشینی را با یکدیگر ترکیب کند، هوش سازمانی است (سیادت، کاظمی و مختاری پور، ۱۳۸۹). آلبرشت نیز موفقیت یک سازمان را مشروط به داشتن عوامل: انسان هوشمند<sup>۱</sup>، تیم‌های هوشمند<sup>۲</sup> و سازمان‌های هوشمند<sup>۳</sup> می‌داند. از نظر وی هوش استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان می‌باشد. آلبرشت هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند، که آن‌ها را چشم انداز استراتژیک<sup>۴</sup>، سرنوشت مشترک<sup>۵</sup>، میل به تغییر<sup>۶</sup>، روحیه<sup>۷</sup>، اتحاد و توافق<sup>۸</sup>، کاربرد دانش<sup>۹</sup> و فشار عملکرد<sup>۱۰</sup> نامید (Albrecht, 2003). سیمیک هوش سازمانی را توانایی فکری یک سازمان به-منظور حل مشکلات سازمانی تعریف می‌کند. تأکید وی بر تلفیق انسان و توانایی‌های فکری وی در جهت حل مسایل است (Simic, 2005). ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران است. سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می‌شود (بیک‌زاد، علانی و اسکندری، ۱۳۸۹). در رابطه با هوش سازمانی تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به چند مورد اشاره می‌گردد. نتایج یک تحقیق نشان داد که در شرکت‌های بزرگ و متوسط رومانیایی فقط ۱۳ درصد کارکنان با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناخته‌اند، با این حال تحلیل داده‌های به‌دست آمده نشان داد که هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه در حد متوسط و بالاتر بوده است (Lefter, Prejmerean, & Vasilache, 2008). پژوهشی با عنوان اندازه‌گیری هوش سازمانی چند بعدی برای تعیین توانایی مدیریتی و اداره‌ایی مؤسسه آموزش فنی دختران در ترکیه انجام شد. نتایج این تحقیق نشان داد که هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه در حد متوسطی می‌باشد. این برداشت در مورد هوش سازمانی در کل بر اساس نواحی و بخش‌ها متفاوت نبوده، اما بین اساتید و مدیران متغیر است (Potas, Ercetin, & Kocak, 2010). نتایج پژوهش فینک و یولز<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۱) با عنوان "ادراک هوش سازمانی به‌عنوان عناصر تشکیل دهنده‌ی شخصیت هنجاری" بیانگر آن بود که، هوش سازمانی می‌تواند بر عملکرد سازمانی مؤثر باشد. نتایج یک تحقیق با عنوان "تحلیل سرمایه انسانی به‌عنوان ابزار هوش سازمانی برای مدیریت عملکرد" نشان داد که به‌منظور بهبود مدیریت عملکرد سازمانی، باید بر پایه هوش سازمانی اقدام نمود. در ایران نیز، بررسی میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی توسط فقیهی و جعفری (۱۳۸۸) نشان داد که هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه با میانگین تجربی ۲/۸۸ از میانگین نظری ۳ پایین‌تر

1. Smart People

2. Smart Teams

3. Smart Organization

4. Strategic Vision

5. Shared Fate

6. Appetite for Change

7. Heart

8. Alignment and Congruence

9. Knowledge Deployment

10. Performance Pressure

11. Fink & Yolles



است. پژوهشی با عنوان "تعیین سطح هوش سازمانی دانشجویان رشته مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات" توسط کاوسی و رزقی شیرسوار (۱۳۸۹) انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که سطح مؤلفه‌های چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش، فشار عملکرد و روحیه از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی در حد مطلوبی است. اما سطح مؤلفه اتحاد و توافق و میل به تغییر ضعیف است. نتایج پژوهشی با هدف بررسی تفاوت هوش سازمانی در بانک‌های دولتی و خصوصی بیانگر آن بود که هوش سازمانی بانک‌های خصوصی به صورت معنی‌داری از هوش سازمانی بانک‌های دولتی بیشتر است (کیماسی، چیت‌سازان و فاخر، ۱۳۹۰). ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری‌های شرق مازندران توسط قهفرخی و زمانیان (۱۳۹۱) نشان داد که وضعیت هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در حد مناسبی می‌باشد. همچنین رتبه‌بندی میانگین‌ها براساس مؤلفه‌ها عبارت بودند از: ۱. فشار عملکرد، ۲. روحیه، ۳. اتحاد و توافق، ۴. سرنوشت مشترک، ۵. کاربرد دانش، ۶. میل به تغییر، ۷. چشم‌انداز استراتژیک. تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، همسویی و تجانس، روحیه، به‌کارگیری دانش و فشار عملکردی) با خلق دانش بود (طبرسا، حاتمی و ابدالی، ۱۳۹۱). در مطالعه‌ای دیگر مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در دو دانشگاه شهید بهشتی و فردوسی مشهد نشان داد که دانشگاه شهید بهشتی با موفقیت در شاخص‌های تعلق سازمانی و ایجاد توافق و اعتماد در بین کارکنان و استادان خود، در هوش سازمانی وضعیت مناسب‌تری دارد. اما در ابعاد کاربرد دانش و میل به تغییر، دانشگاه فردوسی مشهد وضعیت به-مراتب بهتری را دارا بود (میرسپاسی و افقهی، ۱۳۹۱).

به‌طور کلی، در عصر کنونی سازمان‌ها دریافته‌اند که اگر راهبردی برای مدیریت و ارزش‌گذاری هوش سازمانی خود نداشته باشند، عمر آن‌ها تداوم نخواهد داشت (Akgun, Byrne, & Keskin, 2007). بخش کشاورزی نیز از این قاعده مستثنی نیست. امروزه نظام کشاورزی با محیطی متلاطم، ناآرام و پیچیده‌ای روبه‌رو هست. اعتقاد بر این است که پیچیده‌تر شدن بخش کشاورزی می‌تواند در نتیجه عواملی نظیر رقابت برای کاهش قیمت‌های عوامل تولید، کاهش خدمات دولتی در زمینه تحقیق و ترویج، توجه به محیط زیست، توجه بیش‌تر به خدمات مشاوره‌ای و قراردادی در زمینه عملیات زراعی باشد. بنابراین تهدیدهای محیطی از هر سو حیات و بقای سازمان‌های کشاورزی را به‌خطر می‌اندازد (Chamala, Keith, & Walter, 1992). از طرفی سازمان جهاد کشاورزی با طیف گسترده‌ای از اقشار و گروه‌های مختلف جامعه کشاورزی با نیازها و انتظارات رو به ترازد و متنوع روبروست که پاسخگویی به آن‌ها نیازمند بهره‌گیری از برنامه‌ها و شیوه‌هایی نو و فرایندهایی کارآمد می‌باشد (یعقوبی فرانی، ملک محمدی، حجازی و حسینی، ۱۳۸۸). از جمله راه‌کارهای اثربخش برای رویارویی با این چالش‌ها، توسل به هوش سازمانی است. امروزه با اطمینان می‌توان ادعا کرد که هوش سازمانی با افزایش قدرت رقابتی یک سازمان، آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و این امکان را به سازمان می‌دهد تا با به‌کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره‌برداری کند و امکان درک تقاضای مشتریان مشتریان، ارباب رجوع و ذینفعان و چگونگی برقراری ارتباط با آنان را میسر می‌سازد (Albrecht, 2003). از این‌رو با توجه به جایگاه مهم سازمان جهاد کشاورزی به‌عنوان متولی بخش کشاورزی، و با توجه به اهمیت و نقش هوش سازمانی در پاسخگویی به محیط متغیر امروزی، هدف کلی این پژوهش رتبه‌بندی مدیریت‌های جهاد کشاورزی استان گیلان براساس مؤلفه‌های هوش سازمانی با استفاده از مدل تاپسیس می‌باشد تا بتواند با سنجش میزان هوشمند بودن این سازمان‌ها، نقاط قوت و ضعف آن‌ها را بر اساس قانون آلبرشت تعیین نماید.

## روش شناسی پژوهش

رویکرد کلی این تحقیق کمی می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین این پژوهش از نظر میزان کنترل متغیرها جزو تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها میدانی می‌باشد. جامعه آماری در این تحقیق را کلیه مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان (شامل کارکنان ستاد سازمان به همراه مدیریت ۱۶ شهرستان تابعه استان) در سال ۱۳۹۱ (N=۱۲۹۶) تشکیل داده‌اند. حجم نمونه براساس جدول حداقل حجم نمونه Bartlett,



## جدول ۱: رتبه‌بندی شهرستان‌ها بر اساس میانگین هر یک از شاخص‌های هفت‌گانه هوش سازمانی

Kottrilk & Higgins (2001) و با سطح اطمینان ۹۹ درصد، ۱۸۳ نفر تعیین شد. به دلیل این که در اکثر مطالعات اجتماعی تعداد بازگشت پرسشنامه‌ها کمتر از حد توزیع شده می‌باشد لذا برای دستیابی به حداقل حجم نمونه مورد نیاز در پژوهش حاضر حجم نمونه ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد. در نهایت تعداد ۲۰۱ پرسشنامه از مجموع ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده عودت داده شد. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای متناسب با حجم جامعه بوده است. ابزار این پژوهش پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) بود. این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه است که به ارزیابی هفت مؤلفه بینش راهبردی (گویه ۷-۱)، سرنوشت مشترک (۱۴-۸)، میل به تغییر (۲۱-۱۵)، روحیه (۲۸-۲۲)، اتحاد و توافق (۳۵-۲۹)، کاربرد دانش (۴۲-۳۶) و فشار عملکرد (۴۹-۴۳) با استفاده از طیف لیکرت پنج قسمتی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می‌پردازد. به منظور تعیین روایی محتوایی و ظاهری ابزار تحقیق از نظرات اصلاحی کارشناسان و متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان استفاده شد. به منظور بررسی پایایی ابزار سنجش تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ در مرحله آزمون مقدماتی پرسشنامه استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۵ حاصل شد که با توجه به عدد آلفای به دست آمده می‌توان از پایایی ابزار تحقیق اطمینان حاصل کرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS<sub>18</sub> و تکنیک تاپسیس صورت گرفت.

## نتایج

به منظور رتبه‌بندی شهرستان‌های استان گیلان بر اساس هوش سازمانی مدیریت‌های جهاد کشاورزی آن، ابتدا به بررسی نتایج حاصل از رتبه‌بندی شهرستان‌ها بر اساس میانگین هر یک از شاخص‌های هفت‌گانه هوش سازمانی پرداخته و سپس نتایج حاصل از اجرای تکنیک تاپسیس ارائه می‌شود.

جدول ۱، رتبه‌بندی شهرستان‌های استان گیلان را با توجه به میانگین هر یک از شاخص‌های هوش سازمانی مدیریت‌های جهاد کشاورزی نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود درخصوص مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک شهرستان شفت با داشتن میانگین ۳/۹۰ بهترین رتبه و شهرستان‌های آستانه اشرفیه، سیاهکل و رشت به ترتیب با داشتن میانگین‌های ۲/۷۶، ۲/۷۴ و ۲/۵۸ کمترین رتبه را دارند. از نظر شاخص سرنوشت مشترک، شهرستان‌های تالش، ماسال و رودسر به ترتیب دارای میانگین‌های ۴/۱۴، ۴/۱۲ و ۳/۹۷ بوده و رتبه آن‌ها نسبت به سایر شهرستان‌ها بهتر است و شهرستان‌های املش، رشت و سیاهکل به ترتیب با داشتن میانگین ۳/۰۴، ۲/۹۷ و ۲/۹۵ در رتبه‌های آخر می‌باشند. در رابطه با مؤلفه میل به تغییر، شهرستان‌های تالش، رودسر و شفت به ترتیب دارای میانگین ۳/۷۵، ۳/۶۰ و ۳/۵۹ بوده و نسبت به سایر شهرستان‌ها رتبه بهتری دارند. شهرستان‌های املش، رشت و سیاهکل به ترتیب با میانگین‌های ۲/۳۷، ۲/۳۳ و ۲/۱۷ در رتبه‌های آخر قرار دارند. بر اساس یافته‌های پژوهش، شهرستان‌های تالش، شفت و ماسال به ترتیب با دارا بودن میانگین‌های ۴/۱۸، ۳/۹۸ و ۳/۸۱ بالاترین رتبه را درخصوص مؤلفه روحیه دارا می‌باشند. در حالی که شهرستان‌های آستانه اشرفیه، املش و سیاهکل با میانگین‌های ۲/۸۶، ۲/۸۲ و ۲/۷۱ کمترین رتبه را دارند. در ارتباط با شاخص اتحاد و توافق شهرستان‌های تالش، ماسال و آستارا به ترتیب دارای میانگین ۳/۸۹، ۳/۶۹ و ۳/۶۷ بوده و رتبه بهتری نسبت به سایر شهرستان‌ها دارند. شهرستان‌های لنگرود، آستانه اشرفیه و شفت با میانگین‌های برابر ۲/۸۳، ۲/۷۷ و ۲/۴۱



ردیف	شماره	چشم انداز استراتژیک		سرنوشت مشترک		میل به تغییر		روحیه		اتحاد و توافق		کاربرد دانش		فشار عملکرد
		رتبه	میانگین	رتبه	میانگین	رتبه	میانگین	رتبه	میانگین	رتبه	میانگین	رتبه	میانگین	
۱	۳/۹۰	۱	۳/۶۹	۶	۳/۵۹	۳	۳/۹۸	۲	۳/۳۷	۶	۳/۵۹	۳	۳/۸۴	۱
۲	۳/۸۷	۲	۳/۹۲	۴	۳/۰۹	۶	۳/۴۳	۶	۳/۵۳	۵	۳/۰۵	۵	۲/۸۷	۹
۳	۳/۸۲	۳	۴/۱۴	۱	۳/۷۵	۱	۴/۱۸	۱	۳/۸۹	۱	۴/۲۵	۱	۳/۷۹	۲
۴	۳/۷۸	۴	۳/۹۷	۳	۳/۶۰	۲	۳/۶۹	۴	۳/۶۳	۴	۳/۴۸	۴	۳/۵۱	۴
۵	۳/۶۹	۵	۴/۱۲	۲	۳/۳۸	۴	۳/۸۱	۳	۳/۶۹	۲	۳/۸۸	۲	۳/۶۴	۳
۶	۳/۵۰	۶	۳/۷۵	۵	۳/۰۴	۷	۳/۲۹	۷	۳/۱۴	۱۰	۲/۸۶	۹	۲/۶۴	۱۶
۷	۳/۲۳	۷	۳/۶۶	۸	۲/۸۰	۸	۳/۲۶	۸	۳/۲۹	۸	۲/۹۷	۶	۳/۰۹	۵
۸	۳/۱۹	۸	۳/۳۴	۱۳	۲/۷۹	۹	۲/۹۳	۱۴	۳/۰۴	۱۱	۲/۹۳	۷	۲/۸۵	۱۰
۹	۳/۱۷	۹	۳/۳۵	۱۱	۲/۶۲	۱۳	۳/۰۰	۱۲	۳/۱۸	۹	۲/۷۵	۱۲	۳/۰۵	۷
۱۰	۳/۱۵	۱۰	۳/۶۷	۷	۳/۱۲	۵	۳/۵۵	۵	۳/۶۷	۳	۲/۸۳	۱۱	۲/۵۰	۱۷
۱۱	۳/۱۴	۱۱	۳/۳۵	۱۲	۲/۵۶	۱۴	۳/۰۶	۱۱	۳/۰۱	۱۳	۲/۶۲	۱۳	۲/۷۵	۱۳
۱۲	۳/۰۵	۱۲	۳/۴۶	۱۰	۲/۷۶	۱۰	۲/۹۵	۱۳	۲/۸۳	۱۵	۲/۵۴	۱۴	۲/۷۶	۱۲
۱۳	۳/۰۴	۱۳	۳/۰۴	۱۵	۲/۳۷	۱۵	۲/۸۲	۱۶	۲/۹۲	۱۴	۲/۹۲	۱۴	۲/۶۵	۱۴
۱۴	۲/۸۴	۱۴	۳/۵۲	۹	۲/۷۱	۱۲	۳/۲۴	۹	۳/۳۷	۷	۲/۸۷	۸	۳/۰۲	۸
۱۵	۲/۷۶	۱۵	۳/۱۱	۱۴	۲/۷۳	۱۱	۲/۸۶	۱۵	۲/۷۷	۱۶	۲/۳۶	۱۷	۲/۸۱	۱۱
۱۶	۲/۷۴	۱۶	۲/۹۵	۱۷	۲/۱۷	۱۷	۲/۷۱	۱۷	۳/۰۲	۱۷	۲/۸۳	۱۰	۳/۰۷	۶
۱۷	۲/۵۸	۱۷	۲/۹۷	۱۶	۲/۳۳	۱۶	۳/۰۸	۱۶	۲/۴۱	۱۰	۲/۴۴	۱۷	۲/۶۵	۱۵

حائز پایین ترین رتبه شدند. از نظر مؤلفه کاربرد دانش نیز رتبه شهرستان های تالش، ماسال و شفت به ترتیب با داشتن میانگین ۴/۲۵، ۳/۸۸ و ۳/۵۹ نسبت به سایر شهرستان ها بهتر است و شهرستان های رشت، املش و آستانه اشرفیه به ترتیب با میانگین های ۲/۴۴، ۲/۳۹ و ۲/۳۶ در رتبه های آخر قرار دارند. در رابطه با آخرین مؤلفه از مؤلفه های هفت گانه هوش سازمانی یعنی فشار عملکرد نیز شهرستان های شفت، تالش و ماسال به ترتیب با داشتن میانگین ۳/۸۴، ۳/۷۹ و ۳/۶۴ بهترین رتبه و شهرستان های رشت، رضوانشهر و آستارا به ترتیب با داشتن میانگین های ۲/۶۵، ۲/۶۴ و ۲/۵۰ کمترین رتبه را دارند.

با بهره گیری از شاخص های هفت گانه، میانگین نمره نهایی هوش سازمانی شهرستان ها نیز محاسبه شد (جدول ۲). بر این اساس شهرستان های تالش، ماسال و شفت به ترتیب با داشتن میانگین هوش سازمانی ۳/۹۷، ۳/۷۴ و ۳/۷۱ دارای بهترین رتبه و شهرستان های آستانه اشرفیه، املش و رشت به ترتیب با میانگین ۲/۷۷، ۲/۷۵ و ۲/۶۴ در رتبه های آخر قرار دارند.

جدول ۲: رتبه بندی شهرستان ها بر اساس میانگین هوش سازمانی

هوش سازمانی					
شهرستان	میانگین	رتبه	شهرستان	میانگین	رتبه
تالش	۳/۹۷	۱	صومعه سرا	۳/۰۲	۱۰
ماسال	۳/۷۴	۲	رشت-ستاد	۳/۰۱	۱۱



۱۲	۲/۹۳	فومن	۳	۳/۷۱	شفت
۱۳	۲/۹۱	لنگرود	۴	۳/۶۷	رودسر
۱۴	۲/۷۹	سیاهکل	۵	۳/۴۰	لاهیجان
۱۵	۲/۷۷	آستانه اشرفیه	۶	۳/۲۲	آستارا
۱۶	۲/۷۵	املش	۷	۳/۱۹	انزلی
۱۷	۲/۶۴	رشت	۸	۳/۱۷	رضوانشهر
			۹	۳/۰۸	رودبار

مقادیر جدول بالا در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: رتبه‌بندی شهرستان‌ها بر اساس میانگین هوشی سازمانی

در ادامه با استفاده از ماتریس تصمیم‌گیری شامل مقادیر میانگین شاخص‌های هفت‌گانه برای هر یک از شهرستان‌ها (که در جدول ۱ آمده است) و با در نظر گرفتن وزن یکسان برای معیارهای هفت‌گانه، شهرستان‌ها بر اساس نمره تاپسیس رتبه‌بندی شدند. جدول ۳، رتبه‌بندی شهرستان‌های استان گیلان را با توجه به شاخص الویت (ضریب نزدیکی) ( $Cl_i$ ) و براساس وضعیت هوش سازمانی مدیریت‌های جهاد کشاورزی در سال ۱۳۹۱ نشان می‌دهد. با توجه به این جدول ملاحظه می‌شود که شهرستان تالش با کمترین فاصله از ایده‌آل مثبت و بیشترین فاصله از ایده‌آل منفی، دارای بالاترین میزان ضریب نزدیکی بوده و بهترین عملکرد را در زمینه هوش سازمانی داشته و پس از آن شهرستان ماسال در رتبه دوم و شهرستان شفت در رتبه سوم قرار دارد. شهرستان‌های آستانه اشرفیه، املش و رشت نیز با دارا بودن بیشترین فاصله از ایده‌آل مثبت و کمترین فاصله از ایده‌آل منفی، پایین‌ترین میزان ضریب نزدیکی را داشته و در انتهای طیف رتبه‌بندی قرار گرفتند. از جمله نکات دارای اهمیت جدول مذکور این است که در این



رتبه‌بندی همان ترتیب روش میانگین حفظ شده است، به جز این که رتبه شهرستان‌های صومعه‌سرا و رشت - ستاد جابه‌جا شده است.

جدول ۳: رتبه‌بندی نهایی شهرستان‌های استان گیلان براساس هوش سازمانی با استفاده از تاپسیس

رتبه	شهرستان	فاصله از ایده‌آل مثبت	فاصله از ایده‌آل منفی	شاخص الویت
۱	تالش	۰/۰۰۱	۰/۰۴۳	۰/۹۷۷
۲	ماسال	۰/۰۰۸	۰/۰۳۶	۰/۸۱۴
۳	شفق	۰/۰۱۱	۰/۰۳۵	۰/۷۶۶
۴	رودسر	۰/۰۱۲	۰/۰۳۳	۰/۷۴۲
۵	لاهیجان	۰/۰۲۱	۰/۰۲۶	۰/۵۵۲
۶	آستارا	۰/۰۲۶	۰/۰۲۲	۰/۴۶۳
۷	انزلی	۰/۰۲۵	۰/۰۱۹	۰/۴۳۶
۸	رضوانشهر	۰/۰۲۶	۰/۰۲۰	۰/۴۲۹
۹	رودبار	۰/۰۲۸	۰/۰۱۷	۰/۳۷۷
۱۰	رشت - ستاد	۰/۰۲۹	۰/۰۱۵	۰/۳۳۵
۱۱	صومعه سرا	۰/۰۳۰	۰/۰۱۵	۰/۳۳۳
۱۲	فومن	۰/۰۳۲	۰/۰۱۲	۰/۲۷۰
۱۳	لنگرود	۰/۰۳۳	۰/۰۱۲	۰/۲۶۲
۱۴	سیاهکل	۰/۰۳۶	۰/۰۱۱	۰/۲۳۲
۱۵	آستانه اشرفیه	۰/۰۳۶	۰/۰۰۹	۰/۱۹۷
۱۶	املش	۰/۰۳۸	۰/۰۰۸	۰/۱۷۵
۱۷	رشت	۰/۰۴۰	۰/۰۰۵	۰/۱۰۵

## بحث

هوش سازمانی امروزه به یکی از مفاهیم مهم مدیریت تبدیل شده است. سازمان‌ها با استفاده از هوش سازمانی تمام توان فکری خود را به کار می‌گیرند تا بتوانند با ترکیب تمام مهارت‌های لازم در سازمان قابلیت تطابق با تغییر، سرعت در کنش و واکنش و انعطاف‌پذیری در سازمان را به‌وجود آورده و به رسالت و مأموریت خود دست یابند (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۱). برای ارزیابی وضعیت هوشمندی سازمان‌ها و تعیین جایگاه آن‌ها معیارها و شاخص‌های متعددی وجود دارند. از آن جایی که در مقایسه سازمان‌ها با هم از حیث شاخص‌های مختلف، ممکن است یک سازمان از حیث یک یا چند شاخص وضعیت بهتر و از حیث یک شاخص یا چند شاخص وضعیت نامساعدتری داشته باشد، بنابراین، نمی‌توان با تکیه صرف بر روی یک شاخص وضعیت کلی یک سازمان را تصویر نمود. تصمیم‌گیری چند شاخصه (تاپسیس) با تلفیق حجم زیادی از شاخص‌ها حاوی این توانایی هستند که یک



تصویر کلی را برای یک سازمان با مجموعه‌ای از معیارها فراهم سازند. مدل مفهومی این پژوهش برگرفته از مدل آلبرشت (۲۰۰۳) و دربرگیرنده هفت شاخص بود. در این پژوهش با استفاده از روش تاپسیس، شهرستان‌های استان گیلان با توجه به شاخص‌های مذکور از لحاظ وضعیت هوشمندی مدیریت‌های جهاد کشاورزی رتبه‌بندی شدند. نتایج به‌دست آمده از تحقیق نشان داد که مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان تالش با کمترین فاصله از ایده‌آل مثبت و بیشترین فاصله از ایده‌آل منفی، دارای بالاترین میزان ضریب نزدیکی بوده (۰/۹۷۷) بوده و بهترین وضعیت را در زمینه هوش سازمانی داشته است و پس از آن شهرستان ماسال با نمره تاپسیس ۰/۸۱۴ در رتبه دوم قرار دارد. در حالی که ضعیف‌ترین عملکرد مربوط به شهرستان‌های رشت و املش با ضریب اولویت ۰/۱۰۵ و ۰/۱۷۵ بود. در مجموع می‌توان گفت که مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان تالش از نظر شاخص‌های سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش دارای وضعیت به‌مراتب بهتری نسبت به دیگر شهرستان‌ها بود. در حالی که شهرستان رشت (مرکز استان) در شاخص‌هایی از قبیل چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، کاربرد دانش و فشار عملکرد دارای رتبه پایین‌تری نسبت به سایر شهرستان‌ها می‌باشد. باتوجه به این که در رابطه با رتبه‌بندی سازمان‌ها براساس هوش سازمانی در کشور تاکنون تحقیقی صورت پذیرفته است، لذا امکان مقایسه نتایج وجود ندارد. از آنجایی که مدیریت‌های جهاد کشاورزی شهرستان‌های رشت و املش از نظر هوش سازمانی حائز پایین‌ترین رتبه شدند لذا به مدیران این سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که ضمن تفهیم هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن از طریق کارگاه‌های آموزشی و غیره نسبت به معرفی و توسعه مؤلفه‌هایی که با شرایط بومی و فرهنگی استان تناسب بیشتری داشته و نیازمند تأکید بیشتری هستند، اقدام نمایند. همچنین مدیران و مشاوران و کارشناسان منابع انسانی می‌توانند با مطالعه نتایج حاصل از پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه هوش سازمانی، عوامل مؤثر بر شکل‌گیری کندذهنی سازمانی را شناسایی و در جهت کاهش و مقابله با آن در سازمان تلاش نمایند. از آنجایی که عوامل متعددی به‌عنوان عوامل کلیدی هوش سازمانی شناخته شده‌اند، اما در این تحقیق تنها تأثیرگذاری هفت عامل از عوامل کلیدی (مدل آلبرشت) برای هوش سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. لذا پیشنهاد می‌شود هوش سازمانی از سایر ابعاد و مدل‌های موجود نیز مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد. همچنین از آنجایی که رتبه‌بندی شهرستان‌های مختلف براساس اطلاعات سال ۱۳۹۱ انجام شده است که این وضعیت می‌تواند در آینده تغییر کند، لذا پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت هوش سازمانی و نقش انکارناپذیر آن در توسعه قابلیت‌های فردی، اجتماعی، سازمانی و مدیریتی، مقایسه روند تغییرات در سال‌های آینده صورت گیرد و وضعیت شاخص‌های هوش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی سالانه بررسی شود. نظر به مختص‌الشرایط بودن این تحقیق و عدم قابلیت تعمیم آن به سایر مناطق، پیشنهاد می‌شود چنین تحقیقاتی در سایر استان‌های کشور نیز انجام شود.

### منابع مورد استفاده

- اردلان، م.ر.، اسکندری، ا.، و گیلانی، م. (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۲، ۷۱-۱۰۰.
- بیک زاد، ج.، علائی، م. ب. و اسکندری، ک. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی. *پژوهش‌های مدیریت*، ۳(۸)، ۱۶۳-۱۴۳.
- ستاری قهفرخی، م.، زمانیان، ع. (۱۳۹۲). ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری‌های شرق مازندران. *مدیریت شهری*، ۳(۱)، ۱۷۵-۱۸۸.
- سیادت، س. ع.، کاظمی، ا. و مختاری پور، م. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱(۱)، ۸۷-۹۹.
- طبرسا، غ.، حاتمی، س.، ابدالی، ر. (۱۳۹۱). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلق دانش (مورد مطالعه: کارکنان یک شرکت صنعتی). *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۴(۷)، ۱۱۰-۱۳۲.





علم بیگی، ا.، ملک محمدی، ا.، و مقیمی، س.م. (۱۳۸۸). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان ترویج کشاورزی. *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)*، ۴۰(۱)، ۲۱-۲۹.

فقیهی، ع. و جعفری، پ. (۱۳۸۸). بررسی هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی و ارائه چارچوب مفهومی مناسب. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۱۰۰(۱)، ۴۸-۲۷.

فقیهی، ع.ر.، موسوی‌پور، س.، دژه، ا.، و دوستی، ا. (۱۳۹۰). رابطه بین میزان هوش سازمانی و فرسودگی شغلی. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی*، ۲(۷)، ۷۱-۸۵.

کیماسی، م.، چیت‌سازان، ه.، فاخر، ا. (۱۳۹۰). هوش سازمانی بررسی مقایسه‌ای بانک‌های دولتی و خصوصی. *مدیریت بازرگانی*، ۳(۹)، ۱۳۱-۱۴۶.

کاوسی، ا. و رزقی شیرسوار، ه. (۱۳۸۹). تعیین سطح هوش سازمانی دانشجویان رشته مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات. *مطالعات مدیریت شهری*، ۲(۲)، ۱۴۴-۱۲۷.

میرسپاسی، ن. و افقی، ب. (۱۳۹۱). مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی: مطالعه‌ای موردی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۵(۶)، ۸۶-۶۷.

یعقوبی فرانی، ا.، ملک محمدی، ا.، حجازی، ی.، و حسینی، س.م. (۱۳۸۸). نقش عوامل سازمانی و مدیریتی در توسعه کارآفرینی در سازمان ترویج کشاورزی کشور. *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)*، ۴۰(۲)، ۳۷-۵۲.

Akgun, A.E., Byrne, John., & Keskin, H.(2007). Organizational intelligence: A structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), 272-289.

Albrecht, K. (2003). *Organizational intelligence survey preliminary assessment*. Australian Institute of Management. 1-10, Retrieved from <http://www.KarlAlbrecht.com>.

Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, Ch. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19 (1), 43-50.

Chamala, S., Keith, K., & Walter, R. (1992). *How to reach hard to reach adult & groups*. In: Makadan, R. D. & Wilson, A. M. (Eds), *Proceedings: Future Directions for Agricultural Education, Extension & Training*. 205-208. Hawkesbury. Australia.

Fink, G., Yolles. M. (2011). *Understanding Organizational Intelligences as Constituting Elements of Normative Personality*. Paper presented at IACCM 2011, Ruse Bulgaria Revision, 20, 1-27.

Heinonen, J., (1999). Towards Customer Orientation and Competitiveness. The Potential of Intrapreneurship in the Change Process of a Municipal Service Unit. Publications of the Turku School of Economics and Business Administration Series A-5:1999.

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.

Lefter, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). The dimension of organizational intelligence in Romanian companies- A human capital perspective. *Theoretical and Applied Economics* 10(527), 39-52.

Potas, N., Ercetin, S. S., & Kocak, S. (2010). Multi dimensional organizational intelligence measurments for determining the institutional and managerial capacity of girls technical education institution (Diyarbakir, Sanliurfa and Koya/ Turkey). *African Journal of Business Management*, 4(8), 1644-1651.



Simic, I. (2005). Organizational learning as a component of organizational intelligence. *Journal of Information and Marketing Aspects of the Economically*, 2, 189-196.

## **Ranking of the Offices of Agricultural Organization (*Jihad-e-Keshavrzi*) in Guilan Province on the basis of organizational intelligence components using TOPSIS technique**

Hajar Eftekhari<sup>\*1</sup>, Mohammad Sadegh Allahyari<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Young Researchers and Elite Club, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran, <sup>2</sup> Department of Agricultural Management, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

### **Abstract**

In today's world, the rapid political, economic, social and technological developments have a significant impact on the organizations such as Agricultural Organization (*Jihad-e-Keshavrzi*). In such an environment, only the organizations which are aware of their own organizational capabilities can efficiently carry out their activities; organizational intelligence is one of the organizational capabilities that considering it from different perspectives can greatly affect the organization success. The main purpose of this research was to rank the Offices of Agricultural Organization (*Jihad-e-Keshavrzi*) in Guilan Province on the basis of organizational intelligence components, using TOPSIS technique. This is an applied research in terms of objective, a descriptive-survey research in terms of the variables control rate, and a field research in terms of data collection. The survey would consist of the managers and experts of Agricultural Organization (*Jihad-e-Keshavrzi*) in Guilan Province (N=1296), where the sample size was determined by Bartlett *et al.* (2001) (n=183) and the subjects were selected by Proportional Cluster Sampling. The research instrument was the Albrecht's organizational intelligence questionnaire (2003). The questionnaire's face and content validity was confirmed by means of a group of experts and its reliability was calculated by Cronbach's alpha as 0.95, indicating a high reliability of measurement instrument. The results obtained from ranking of the Offices of Agricultural Organization (*Jihad-e-Keshavrzi*) in Guilan Province based on the TOPSIS technique showed that the highest and lowest performances in the field of organizational intelligence are related to Talesh and Masal counties and Rasht and Amlash counties, respectively.

**Key Words:** Offices of Agricultural Organization, Organizational Intelligence, Ranking, TOPSIS.