مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۸، شماره ۴، تیر ۱۴۰۰ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر عوامل روانشناختی و هوش سازمانی بر شایستگی افراد

مریم حسامی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

روح اله سمیعی: استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (* نویسنده مسئول) Roohalla.Samiee@gmail.com

فریدون آزما: استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

چکیده

زمینه و هدف: بهبود شایستگی همواره مدنظر مدیران بوده است. هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی تأثیر عوامل روانشناختی و هوش سازمانی بر شایستگی افراد بود.

روش کار: تحقیق حاضر توصیفی- پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است که به‌صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران شرکت توزیع نیروی برق استان‌های شمالی کشور بود که بر اساس اطلاعات کسب شده، تعداد آنان ۱۲۴ نفر بود. بر اساس جدول حجم نمونه مورگان، تعداد ۹۴ نفر به‌صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر به‌صورت تصادفی ساده بود. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه عوامل روانشناختی محقق ساخته (شامل ۲۲ سؤال و پنج مؤلفه ادراک، انگیزش، یادگیری، نگرش و سلامت روان)، پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت ۲۰۰۲ (شامل ۴۹ سؤال و هفت مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد) و پرسشنامه شایستگی افراد نیک رفتار ۱۳۹۰ (شامل ۱۲ سؤال و سه مؤلفه توانایی خودآگاهی، توانایی خود مدیریتی و خود انگیزشی) بود. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها نیز در تحقیق حاضر مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که عوامل روانشناختی بر شایستگی افراد تأثیری به میزان ۰/۴۹۱ و هوش سازمانی بر شایستگی افراد تأثیری به میزان ۰/۳۶۶ دارد. نهایتا مشخص شد که مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق تایید کننده تأثیر عوامل روان‌شناختی و هوش سازمانی بر شایستگی افراد می‌باشد. بنابراین توصیه می‌شود جهت بهبود شایستگی در ادارات به مولفه‌های روان‌شناختی و هوش سازمانی توجه ویژه‌ای شود.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

کلیدواژه‌ها

عوامل روانشناختی،

هوش سازمانی،

شایستگی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۱۵

شیوه استناد به این مقاله:

Hesami M, Samiee R, Azma F, Mostaghimi MR. Investigating the effect of psychological factors and organizational intelligence on people's competence. Razi J Med Sci. 2021;28(4):75-83.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

Razi Journal of Medical Sciences. 2021;28(4):75-83. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Investigating the effect of psychological factors and organizational intelligence on people's competence

Maryam Hesami: PhD Student, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
Roohalla Samiee: Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran (* Corresponding author) Roohalla.Samiee@gmail.com
Fereydoon Azma: Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
Mahmood Reza Mostaghimi: Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

Abstract

Background & Aims: People's competence has been identified as one of the most important issues today. In a way, a public effort has been made to improve the competence of individuals (2). Individual competence makes people have good self-awareness and have a good knowledge of themselves in the first step. This is done through the role of individual competence in managing emotions as well as knowing the environment (7). Personal competence also improves people's management while enabling them to have more appropriate discipline. On the other hand, competence causes the improvement of motivational processes among individuals and they have appropriate capacities to improve and expand their performance due to having the desired motivational status (8). Individual competence plays an important role in people's success in work and life by distinguishing them from each other. This issue has caused individual competence as a key and important variable to always be considered by researchers. In an effort to improve individual competence has led to the identification of various variables in this area (9). Attention to psychological issues as well as organizational intelligence has caused it to be mentioned as key variables in the formation of desirable capacities in people.

Psychological aspects have always been identified as one of the most important and influential issues due to the capacities it has created in the individual and attitude domains (10). Psychological factors, by affecting the general nature of individuals, cause their mental, attitudinal and behavioral status to be severely affected, and this overshadows the process of improving individuals' skills and abilities (11). Psychological factors as important components of individual issues play an important role in people's success. Psychological factors cause people to have good mental health, have the ability to make decisions and have the best behaviors in accordance with the situation in critical situations (12). This is due to the important and key capacities of psychological aspects in the formation of environmental awareness in individuals and through it the mastery of different situations.

Organizational intelligence is one of the components that managers and employees must have in order to gain organizational knowledge by gaining deep knowledge of all environmental factors (15). Organizational intelligence functions have caused it to be mentioned as an important and influential variable among individuals (16).

Given the importance of people's competence, it is necessary to consider the variables that improve this issue. The research gap on the impact of psychological factors and organizational intelligence on the competence of individuals has led to the formation of fundamental ambiguities about improving the competence of individuals, as well as operational strategies to improve the competence of individuals. Therefore, the researcher seeks to answer the question of whether psychological factors and organizational intelligence affect people's competence.

Methods: The present research is a descriptive-survey research and from the purpose

Keywords
Psychological factors, Organizational intelligence, Competence

Received: 03/04/2021
Published: 06/07/2021

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

perspective, it is one of the applied researches that was conducted in the field. The statistical population of the present study consisted of managers of power distribution companies in the northern provinces of the country (124 people) who were selected as a sample based on Morgan table and a simple random number of 94 people. The research instruments include 3 questionnaires of researcher-made psychological factors (including 22 questions and five components of perception, motivation, learning, attitude and mental health), Karl Albrecht 2002 Organizational Intelligence Questionnaire (including 49 questions and seven components of strategic vision, shared destiny, desire to Change, unity and agreement, morale, application of knowledge and performance pressure) and the Good Behavior Competence Questionnaire 2011 (including 12 questions and three components of self-awareness, self-management and self-motivation) which are scored based on a five-point Likert scale. The validity and reliability of the questionnaires were also evaluated as desirable in the present study. Finally, Kalmogorov-Smirnov test and structural equations using PLS software version 3 and SPSS software version 20 were used to analyze the data.

Results: The results of the present study showed that psychological factors have an effect on the competence of individuals by 0.491. It was also found that organizational intelligence has an effect on individual competence of 0.366. Selected indicators were used to evaluate the fit of the research model. The results showed that psychological factors, organizational intelligence and competence of individuals are in good condition (criteria higher than 0.7). On the other hand, it was found that the second root of the mean values of the extracted variance of each structure is greater than the correlation values of that structure with other structures (Table 1).

On the other hand, considering that the desired value of the GOF index is higher than 0.36, it can be said that the value of this index is in a favorable position in the individual competency variable. According to the results of the model fit index, it was found that the research model has a good fit in all indicators (Table 2).

Conclusion: The results showed that organizational intelligence has an effect of 0.366 on people's competence. In other words, focusing on organizational intelligence and psychological factors including perception, motivation, learning, attitude and mental health can provide the basis for improving people's competence. This issue has been mentioned in various researches. It seems that organizational intelligence can help make faster decisions by fully evaluating the information and past actions and examining the selected solutions of the organization. Organizational intelligence due to strategic vision, common destiny, and desire for change, unity and agreement, morale, application of knowledge and performance pressure causes people to have desirable skills and capacities in their areas of performance, and this raises the level. It becomes the merit of individuals. In other words, organizational intelligence creates potential capacities among people that can lead to increased competence among them.

It also seems that psychological factors by improving the attitude and behavior of people and also improving the mental health of people cause people to have a good mental and psychological state. In other words, psychological factors create desirable capacities in individuals to improve individual status and improve individual skills, which leads to improved individual competence. With this in mind, it can be said that the potentials of psychological factors and its positive effects on the abilities of individuals have caused it to affect the level of competence of individuals. According to the results of the present study, it can be suggested that by holding training courses to improve the organizational intelligence of individuals, while improving the organizational intelligence of individuals to improve their competence. According to the results of the present study, it is suggested that in order to improve the morale of individuals in order to achieve success, they should improve their mental abilities in order to improve competence. According to the results of the present study, it is suggested that screening people in terms of mental health and identifying people with mental health problems, while improving people's mental health to improve their competence.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Hesami M, Samiee R, Azma F, Mostaghimi MR. Investigating the effect of psychological factors and organizational intelligence on people's competence. Razi J Med Sci. 2021;28(4):75-83.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

مقدمه

بهبود شایستگی به عنوان یکی از اهداف مهم؛ همواره مدنظر مدیران بوده است. امروزه رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی بر سازمان‌ها و شیوه‌های متنوع آن‌ها در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی‌شان وارد می‌سازد. اکنون از منابع انسانی انتظار می‌رود، تأثیر بیشتری در تولیدات و خدماتی که ارائه می‌دهند داشته باشند. این درست همان چیزی است که موجب شده در محیط رقابت شایستگی اهمیت یابد. محیط منابع انسانی ایران نیز بی‌تأثیر از این تغییر و تحولات نیست و هدف‌های آن همگام با تحولات جهانی، در حال تغییرند. پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور و به‌کارگیری آن در برنامه‌های توسعه نهفته است. شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی برای سازمان و مدیران در سطوح مختلف دارند و سازمان‌ها نیز به دلایل گوناگونی، نظیر: انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ‌سازمانی، عملکرد مؤثر برای همه کارکنان، اثربخش کردن سازمان‌ها و مدیریت آن‌ها و تأکید بر ظرفیت‌های افراد (به‌جای شغل آن‌ها) به عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی، رفتار تیمی و متقابل از شایستگی‌ها استفاده می‌کنند (۱).

شایستگی افراد به عنوان یکی از مسائل مهم امروزی مشخص شده است. به‌صورتی که تلاش همگانی جهت بهبود شایستگی افراد شکل گرفته است (۲). اعتقاد بر این است که بهبود شایستگی افراد منجر به بهبود وضعیت کلی جوامع می‌گردد (۳). شناخت و پرورش ظرفیت‌ها، شایستگی‌ها و قابلیت‌های نیروی انسانی نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای بر بقا و ادامه‌ی حیات سازمان در محیط‌های رقابتی دارد (۴). بهبود وضعیت شایستگی افراد سبب ارتقا تعالی فردی و اجتماعی گردد. به عبارتی تنها افراد از ارتقا شایستگی‌های فردی بهره نمی‌برند و سایر افراد و گروه‌ها نیز می‌توانند از ارتقا سطح شایستگی دیگران نهایت استفاده را داشته باشند (۵). امروزه تلاش جهت بهبود شایستگی فردی سبب گردیده است تا سیاست‌ها و برنامه‌های متنوع ای در این حوزه ایجاد گردد (۶).

شایستگی فردی سبب می‌گردد تا افراد از خودآگاهی مناسبی برخوردار باشند و در اولین گام شناخت مطلوبی از خود داشته باشند. این مسئله به‌واسطه نقش شایستگی فردی در مدیریت عواطف و همچنین شناخت محیط انجام می‌گیرد (۷). شایستگی فردی همچنین ضمن بهبود مدیریت افراد سبب می‌گردد تا آنان از نظم و انضباط مناسب‌تری برخورداری باشند. از طرفی شایستگی سبب می‌گردد تا فرایندهای انگیزشی در میان افراد بهبود یابد و آنان به‌واسطه برخورداری از وضعیت انگیزشی مطلوب، از ظرفیت‌های مناسبی در جهت بهبود و گسترش عملکرد خود برخوردار باشند (۸). شایستگی فردی به‌واسطه متمایز نمودن افراد از یکدیگر نقش مهمی در موفقیت‌های افراد در عرصه‌های شغلی و زندگی دارد. این مسئله سبب گردیده است تا شایستگی فردی به عنوان یک متغیر کلیدی و مهم همواره مورد توجه محققان قرار گیرد. به‌صورتی که تلاش جهت بهبود شایستگی فردی سبب گردیده است تا متغیرهای مختلفی را در این حوزه مشخص نمایند (۹). توجه به مسائل روانشناختی و همچنین هوش سازمانی سبب گردیده است تا از آن به عنوان متغیرهای کلیدی در شکل‌گیری ظرفیت‌های مطلوب در افراد یاد شود.

جنبه‌های روانشناختی به‌واسطه ظرفیت‌هایی که در حوزه‌های فردی و نگرشی ایجاد کرده است، همواره به عنوان یکی از مسائل مهم و تأثیرگذار بر افراد مشخص بوده است (۱۰). عوامل روانشناختی به‌واسطه تأثیر بر ماهیت کلی افراد سبب می‌گردد تا وضعیت ذهنی، نگرشی و رفتاری آنان به شدت تحت تأثیر قرار گیرد و این مسئله روند بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های افراد را تحت شعاع قرار می‌دهد (۱۱). عوامل روانشناختی به عنوان ارکان مهم تشکیل‌دهنده مسائل فردی نقش مهمی در موفقیت‌های افراد دارد. عوامل روانشناختی سبب می‌گردد تا افراد ضمن برخورداری از سلامت روان مناسب، از توانایی تصمیم‌گیری بالایی برخوردار باشند و در مواقع حساس بهترین رفتارها را مطابق با شرایط داشته باشند (۱۲). این مسئله به‌واسطه ظرفیت‌های مهم و کلیدی جنبه‌های روانشناختی در شکل‌گیری آگاهی محیطی در افراد و به‌واسطه آن تسلط بر موقعیت‌های مختلف می‌باشد.

دیگر متغیر مورد بررسی در تحقیق حاضر هوش سازمانی می‌باشد. هوش سازمانی نه به عنوان یک ابزار، بلکه به‌عنوان یک دانش و رویکرد جدید، با قرار دادن

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

قطعات دانش برای افراد مناسب، از تصمیم‌گیری پشتیبانی می‌کند و سبب می‌شود که سازمان‌ها به‌صورت کاراتر و اثربخش‌تر عمل کنند. درواقع، هوش سازمانی مسیری است که باید سازمان‌ها طی کنند تا به اهداف خود دست یابند (۱۳). هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه متون سازمان و مدیریت است. در عصر اطلاعات قدرت ذهن، بر قدرت بازو برتری یافته است. با وجود شرایط نامطمئن، پیچیده و پویای امروزی، بهره‌گیری از هوش سازمانی و توجه به فرآیند یادگیری در سازمان می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد (۱۴). هوش سازمانی یکی از مؤلفه‌هایی است که مدیران و کارکنان عصر حاضر بایستی دارا باشند تا با کسب دانش عمیق نسبت به همه عوامل محیطی باعث هوشمندی سازمان شوند (۱۵). کارکردهای هوش سازمانی سبب گردیده است تا از آن به عنوان متغیری مهم و تأثیرگذار در میان افراد یاد شود (۱۶).

با توجه به اهمیت شایستگی افراد نیاز است تا متغیرهای بهبوددهنده این مسئله مورد توجه قرار گیرد. عدم مطالعات جامع در خصوص بهبود شایستگی افراد سبب گردیده است تا امروزه شواهد کافی در خصوص نقش برخی متغیرها ازجمله عوامل روانشناختی و هوش سازمانی در دسترس نباشد. به عبارتی تأثیر عوامل روانشناختی و هوش سازمانی بر شایستگی افراد به عنوان یک مسئله مهم مورد توجه تحقیقات انجام شده در این حوزه قرار نگرفته است. این در حالی است که نیاز مبرم جوامع در مسیر بهبود شایستگی‌های فردی نشان می‌دهد که توسعه شایستگی افراد به عنوان یک اولویت در جوامع مختلفی مورد توجه قرار گرفته است. نامشخص بودن ابعاد تأثیرگذار بر شایستگی افراد سبب گردیده است تا عملاً امروزه توفیقات چندانی در خصوص بهبود این متغیر در برخی جوامع ازجمله کشور ایران رخ ندهد. این در حالی است که ظرفیت‌های فردی موجود در کشور ایران نشان می‌دهد که بهبود شایستگی افراد می‌تواند نقش مهمی در کسب منافع ملی را به ارمغان آورد. خلأ تحقیقاتی در خصوص تأثیر عوامل روانشناختی و هوش سازمانی بر شایستگی افراد سبب گردیده است تا ضمن شکل‌گیری ابهامات اساسی در خصوص بهبود شایستگی افراد، راهکارهای عملیاتی نیز در مسیر بهبود شایستگی افراد شکل نگیرد. این مسئله سبب گردیده است تا تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر عوامل روانشناختی و هوش سازمانی بر شایستگی افراد سعی در پاسخ به این سؤال داشته باشد که آیا عوامل روانشناختی و هوش سازمانی بر شایستگی افراد تأثیر دارد؟

روش کار

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی و از منظر هدف، جز تحقیقات کاربردی می‌باشد که به‌صورت میدانی انجام گردید. جامعه آماری تحقیق حاضر را مدیران شرکت توزیع نیروی برق استان‌های شمالی کشور تشکیل دادند (۱۲۴ نفر) که بر اساس جدول حجم نمونه مورگان و به‌صورت تصادفی ساده تعداد ۹۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق حاضر شامل ۳ پرسشنامه عوامل روانشناختی محقق ساخته، پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲) و پرسشنامه شایستگی افراد نیک‌فر (۱۳۹۰) بود.

پرسشنامه عوامل روانشناختی: جهت بررسی عوامل روانشناختی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه قاسمی و خرمیان (۱۳۹۸) طراحی شد. این پرسشنامه در ۲۲ سؤال بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت به بررسی عوامل روانشناختی شامل ادراک (۵ سؤال)، انگیزش (۴ سؤال)، یادگیری (۳ سؤال)، نگرش (۵ سؤال) و سلامت روان (۵ سؤال) پرداخته است. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۶ مشخص گردید.

پرسشنامه هوش سازمانی: جهت بررسی هوش سازمانی از پرسشنامه کارل آلبرخت (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه در ۴۹ سؤال به بررسی هوش سازمانی افراد می‌پردازد. این پرسشنامه دارای هفت بعد چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد می‌باشد. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. میزان پایایی این پرسشنامه در تحقیق آلبرخت (۲۰۰۲) ۰/۸۱ مشخص گردید. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۹ مشخص

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

گردید.

پرسشنامه شایستگی افراد: جهت بررسی شایستگی افراد از پرسشنامه نیک‌رفتار (۱۳۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه در ۱۲ سؤال به بررسی شایستگی افراد می‌پردازد. این پرسشنامه به بررسی سه مؤلفه شایستگی افراد شامل توانایی خودآگاهی، توانایی خود مدیریتی و خود انگیزشی پرداخته است. میزان پایایی این پرسشنامه در تحقیق نیک‌رفتار (۱۳۹۰) ۰/۸۰ مشخص گردید. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۳ مشخص گردید. پایایی مدل اندازه‌گیری به‌وسیله ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار گرفت. بار عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه شد که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن سازه قابل قبول است. همچنین در ارتباط با پرسشنامه نهایی جهت توزیع، روایی محتوی با استفاده از نظرسنجی از ۱۰ نفر از خبرگان مدیریت ورزشی، به دست آمد؛ بنابراین روایی محتوای ابزارهای تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا نیز در تحقیق حاضر مورد بررسی و تایید قرار گرفت؛ بنابراین می‌توان اعلام داشت که پرسشنامه‌های تحقیق حاضر از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند. همچنین در قسمت تجزیه و تحلیل تحقیق، از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (SEM-PLS) استفاده شده است. با توجه به این‌که تعداد نمونه تحقیق کمتر از ۲۰۰ نفر بوده و همچنین توزیع نمونه تحقیق با توجه به روش آماری کالموگروف- اسمیرنوف، در وضعیت غیرنرمال بود، لذا پیش شرایط استفاده از نرم‌افزارهای واریانس‌محور وجود داشته و از نرم‌افزارهای واریانس‌محور PLS نسخه ۳ و SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل روانشناختی بر شایستگی افرادت اثیری به میزان ۰/۴۹۱ دارد. همچنین مشخص شد که هوش سازمانی بر شایستگی افرادت اثیری به میزان ۰/۳۶۶ دارد. به‌منظور بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های منتخب استفاده شد. نتایج نشان داد عوامل روان‌شناختی، هوش سازمانی و شایستگی افراد در وضعیت مطلوب قرار دارند (معیار بالاتر از ۰/۷). از طرف دیگر مشخص شد ریشه دوم مقادیر میانگین واریانس استخراجی هر سازه بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر می‌باشد (جدول ۱).

از طرف دیگر با توجه به اینکه میزان مطلوب شاخص GOF بالاتر از ۰/۳۶ می‌باشد، می‌توان چنین اعلام داشت که میزان این شاخص در متغیر شایستگی افراد در وضعیت مطلوبی قرار دارد. با توجه به نتایج مربوط به شاخص برازش مدل، مشخص گردید که مدل پژوهش در تمامی شاخص‌ها از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد (جدول ۲).

بحث

شایستگی فردی به عنوان یکی از مسائل مهم در پیشبرد اهداف افراد، گروه‌ها و جوامع مشخص می‌باشد.

جدول ۱- شاخص‌های برازش

	عوامل روانشناختی	هوش سازمانی	شایستگی افراد
عوامل روانشناختی	۰/۷۲۸		
هوش سازمانی	۰/۳۲۱	۰/۷۵۴	
شایستگی افراد	۰/۲۵۴	۰/۲۳۰	۰/۶۹۲

جدول ۲- شاخص GOF

متغیر	مقادیر اشتراکی	R2	$GOF = \sqrt{\overline{R2} \times \overline{\text{مقادیر اشتراکی}}}$
شایستگی افراد	۰/۴۸	۰/۵۸	۰/۵۲۷

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها بکار می‌رود که ترکیب واحدی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزه‌ها را منعکس می‌کند و با عملکرد فرد مرتبط است. بهبود شایستگی نقش مهمی در بهره‌گیری افراد از ظرفیت‌های فردی دارد. به عبارتی شایستگی‌های فردی سبب می‌گردد تا افراد از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های خود نهایت استفاده را داشته باشند. شایستگی‌های فردی طیف گسترده‌ای از ذهنیت‌های کلی، باورها و مهارت‌های حرفه‌ای و شخصی افراد را در برمی‌گیرند. شایستگی‌های کلی شامل خصوصیات فردی، دستگاه‌های اعتقادی، روش برخورد با مشکلات و حل مشکلات، حل تعارض، مهارت‌های حرفه‌ای، رفتارها، توانایی کار در محیط‌های تیمی، توانایی انجام کارهای انفرادی و غیره می‌شوند. تنوع این شایستگی‌ها بسیار زیاد است و تا حد زیادی به شرح وظایف شغلی و همچنین ذهنیت و فرهنگ شرکت موردنظر بستگی دارد. این مسئله سبب گردیده است تا بهبود شایستگی‌های فردی به عنوان یک مسئله مهم مورد توجه قرار گیرد. با این توجه تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر عوامل روانشناختی و هوش سازمانی بر شایستگی افراد طراحی و اجرا گردد.

نتایج تحقیق نشان داد که هوش سازمانی بر شایستگی افراد تأثیری به میزان ۰/۳۶۶ دارد. به عبارتی تمرکز بر هوش سازمانی و عوامل روانشناختی شامل ادراک، انگیزش، یادگیری، نگرش و سلامت روان می‌تواند زمینه جهت بهبود شایستگی افراد را فراهم نماید. در تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره شده است. کستی و همکاران (۲۰۱۱) و داگینی و همکاران (۲۰۱۵) اشاره داشتند که هوش سازمانی به‌واسطه بهبود آگاهی‌های محیطی سبب بهبود شایستگی افراد می‌گردد (۱۸،۱۷). ماگالا و همکاران (۲۰۰۷) نیز مشخص نمودند که هوش سازمانی سبب ارتقا سطح شایستگی می‌گردد (۱۹). با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر در این خصوص با نتایج تحقیقات ماگالا و همکاران (۲۰۰۷)، کستی و همکاران (۲۰۱۱) و داگینی و همکاران (۲۰۱۵) همخوان می‌باشد (۱۹-۱۷). به نظر می‌رسد هوش سازمانی با ارزیابی کامل اطاعات و اقدامات گذشته و بررسی راهکارهای انتخابی سازمان می‌تواند به تصمیم‌گیری سریع‌تر کمک کند. هوش سازمانی به‌واسطه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد سبب می‌گردد تا افراد از مهارت و ظرفیت‌های مطلوبی در حوزه‌های عملکردی خود برخوردار باشند و این مسئله سبب ارتقا سطح شایستگی افراد می‌گردد. به عبارتی هوش سازمانی سبب ایجاد ظرفیت‌های بالقوه‌ای در میان افراد می‌گردد که می‌تواند منجر به افزایش شایستگی در میان آنان گردد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل روانشناختی بر شایستگی افراد تأثیری به میزان ۰/۴۹۱ دارد. به عبارتی تمرکز بر عوامل روانشناختی شامل ادراک، انگیزش، یادگیری، نگرش و سلامت روان می‌تواند زمینه جهت بهبود شایستگی افراد را فراهم نماید. در تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره شده است. آتامانووا و بوگوماز (۲۰۱۴) و هوو و دونگ (۲۰۰۷) در تحقیق خود مشخص نمودند که جنبه‌های روانشناختی نقش مهمی در وضعیت شایستگی افراد دارد (۲۱،۲۰). با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر در این خصوص با نتایج تحقیقات آتامانووا و بوگوماز (۲۰۱۴) و هوو و دونگ (۲۰۰۷) همخوان می‌باشد (۲۱،۲۰). به نظر می‌رسد عوامل روانشناختی به‌واسطه بهبود وضعیت نگرشی و رفتاری افراد و همچنین بهبود وضعیت سلامت روان افراد سبب می‌گردد تا افراد از وضعیت ذهنی و روانی مناسبی برخوردار باشند. به عبارتی عوامل روانشناختی ظرفیت‌های مطلوبی در افراد در جهت بهبود وضعیت فردی و ارتقا مهارت‌های فردی را ایجاد می‌کند که این مسئله منجر به بهبود وضعیت شایستگی افراد می‌گردد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که پتانسیل‌های عوامل روانشناختی و تأثیرگذاری‌های مثبت آن بر توانایی‌های افراد سبب گردیده است تا بر سطح شایستگی افراد تأثیر داشته باشد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر می‌توان چنین پیشنهاد نمود که با برگزاری دوره‌های آموزشی در جهت بهبود وضعیت هوش سازمانی افراد، ضمن ارتقا هوش سازمانی افراد سبب بهبود شایستگی آنان گردید. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا بهبود روحیه افراد در جهت کسب موفقیت به بهبود توانایی‌های ذهنی آنان

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

در مسیر ارتقا شایستگی اقدام نمود. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا غربالگری افراد برحسب سلامت روان و شناسایی افراد دارای مشکلات در حوزه سلامت روان، ضمن بهبود سلامت روان افراد به ارتقا شایستگی آنان اقدام نمود. از طرف دیگر به نظر می‌رسد هوش سازمانی نیز از طریق تأثیرگذاری بر ارتباطات بین فردی بر شایستگی افراد مؤثر باشد؛ بنابراین توصیه می‌شود در ادارات جهت ارتقا شایستگی به هوش سازمانی نیز توجه شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق حاضر و ازآنجاکه در اداره برق وجود مدیران و کارکنان شایسته به عنوان یکی از ارکان اساسی جهت رسیدن به بهره‌وری است، بنابراین جهت ارتقا شایستگی کارکنان پیشنهاد می‌شود مدیران اداره برق با برنامه‌ریزی استراتژیک برای تحقیق نظام شایستگی به ارتقای مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های رهبری و مهارت‌های حرفه‌ای و تشویق کارکنان با استفاده از قابلیت‌های خود بپردازند. همچنین مدیران و دست‌اندرکاران سازمان باید با اتخاذ تصمیماتی جهت ارتقای توانایی‌هایی چون شایستگی، خود مختاری، تأثیرگذاری، معناداری، پرورش استعداد و احساس با ارزش بودن در نتیجه پرورش حس اعتماد به نفس در بین کارکنان خود اقدام کنند.

References

1. Yegangi SA. The Role of Managers' Competence in Management Effectiveness: A Case Study in Qazvin Telecommunication Company. Dev Transform Manag. 2010;5:68-57.
2. Nielsen RK. Managerial practices of strategic global mindset: Forging the connection between individual competence and organizational capability. In Advances in global leadership. Emerald Publishing Limited. 2018.
3. Sołtysik M, Zakrzewska M, Sagan A, Jarosz S. Assessment of Project Manager's Competence in the Context of Individual Competence Baseline. Educ Sci. 2020;10(5):146.
4. Rabbani M. Competency Management, Conference on New Research and Knowledge Management in Humanities, Tehran, Shabak Knowledge Management Institute. 2016.
5. McCannon BC, Walker P. Individual Competence and Committee Decision Making: Experimental Evidence. South Econ J. 2020;86(4), 1531-1558.
6. Blok V, Gremmen B, Wesselink R. Dealing with the wicked problem of sustainability: The role of individual virtuous competence. Bus Profess Ethics J. 2016.
7. Salmond SW. Individual Competence and Evidence-Based Practice (with Inclusion of the International Standards). In Textbook for Transcultural Health Care: A Population Approach (pp. 61-79). Springer, Cham. 2020.
8. Pask G, Scott BCE. Learning strategies and individual competence. Int J Man-Machine Stud. 1972;4(3):217-253.
9. Olsen TB, Kyvik S, Hovdhaugen E. The promotion to full professor–through competition or by individual competence? Tertiary Educ Manag. 2005;11(4):299-316.
10. Koirala BP, Araghi Y, Kroesen M, Ghorbani A, Hakvoort RA, Herder PM. (2018).Trust, awareness, and independence: Insights from a socio-psychological factor analysis of citizen knowledge and participation in community energy systems. Energy Res Soc Sci. 2018;38:33-40.
11. Fotiadis A, Abdulrahman K, Spyridou A. The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. Front Psychol. 2019;10:1267.
12. Taylor SE, Brown JD. Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. Psychol Bullet. 1988;103(2):193.
13. Shami H, Seyed Taher al-Dini M. Organizational Intelligence, International Conerence on Management and Accounting, Tehran, Nikan Institute of Higher Education. 2016.
14. Hosseini SY, Chile Cyril N. The Impact of Organizational Intelligence on Learning in the Organization. Q J Improv Transform Manag Stud. 2013;22(71):159-131.
15. Alizadeh R, Pakenhad F. Investigating the Impact of Organizational Intelligence on the Knowledge Management of Employees of Organizations, The First National Conference on Business Management, Hamedan, Toloo Farzin Science and Technology Company, Bu Ali Sina University. 2013.
16. Kucharska W, Bedford DA. Love your mistakes!—they help you adapt to change. How do knowledge, collaboration and learning cultures foster organizational intelligence? J Organiz Change Manag. 2020.
17. Kesti M, Syväjärvi A, Stenvall J, Rivera MA. Human capital scenario analysis as an organizational intelligence tool for performance management. Problems Perspect Manag. 211;9(1):46-48.
18. Dagiene V, Juškeviciene A, Carneiro R, Child

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

C, Cullen J. Self-Assessing of the Emotional Intelligence and Organizational Intelligence in Schools. Inform Educ. 2015;14(2):199-217.

19. Magala S, Akgün AE, Byrne J, Keskin H. Organizational intelligence: a structuration view. Journal of Organizational Change Management. 2007.

20. Atamanova I, Bogomaz, S. Ambiguity tolerance as a psychological factor of foreign language communicative competence development. Proced Soc Behav Sci. 2014;154:345-352.

21. Hou YN, Dong GC. On Correlation of Psychological Factor and Translation Competence [J]. J Dalian Univ. 2007;2.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]