

بررسی رابطه هوش سازمانی با نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان^۱
*The Relationship between Organizational Intelligence With Organizational
innovation University of Semnan Staff.*

Farshad Moradi

Semnan University, farshadmoradi66@gmail.com

AliAkbar AminBidokhti

Semnan University

Mahdi hosinzadeh

Allameh Tabatabaei University

Reza shahriyari por

Semnan University

Abstract

Aim: the purpose of this research was to study the relationship between organizational intelligence and organizational innovation in Semnan university staff. **Method:** the research method was descriptive - correlation; the sample had 213 people from university staff among a 473 population statistical society and the research was done by CARAL ALBERKHT organizational intelligence questionnaire and organizational innovation questionnaire. to determine the better and more effective component among organizational intelligence components, stepwise regression was performed. **Results:** the results that obtained showed that in this research the correlation coefficient between organizational intelligence and organizational innovation was 0.659 that at the level of 0.01 was meaning full. also all of the organizational intelligence components (strategic imagination, common fate, change tendency, commitment and optimism, knowledge development, performance pressure) except unity and agreement had a positive and meaning full relationship with organizational intelligence. **conclusion:** the results that obtained from regression analysis showed that among the organizational intelligence components, change tendency, common fate, knowledge development and performance pressure as the predictor variables could earn criterion to enter the final regression equation to explain the organizational intelligence changes (criterion variable).

Keywords: Organizational intelligence, Knowledge Development, change tendency, performance pressure, organizational innovation.

فرشاد مرادی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان

farshadmoradi66@gmail.com

علی اکبر امین بیدختی

دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان

مهدی حسین زاده

دانش آموخته رشته مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی

رضا شهریاری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان

چکیده

هدف: این پژوهش به منظور مطالعه رابطه هوش سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان انجام گرفت. **روش:** روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود؛ و در یک نمونه ۲۱۳ نفری از کارکنان دانشگاه از بین جامعه آماری ۴۷۳ نفری با اجرای پرسشنامه هوش سازمانی کارال آلبرخت و پرسشنامه نوآوری سازمانی انجام گرفته است. برای تعیین مؤلفه برتر و مؤثرتر از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، تحلیل رگرسیون گام به گام صورت گرفت. **نتایج:** نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که در این پژوهش، ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و نوآوری سازمانی ۰/۶۵۹ که در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین همه مؤلفه‌های هوش سازمانی (تصور استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، تعهد و خوش بینی، توسعه دانش، فشار عملکرد) به غیر از اتحاد و توافق با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری داشته‌اند. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی متغیرهای میل به تغییر، سرنوشت مشترک، توسعه دانش و فشار عملکرد به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات نوآوری سازمانی (متغیر ملاک)، را به دست آورده‌اند. **واژه‌های کلیدی:** هوش سازمانی، توسعه دانش، میل به تغییر، فشار عملکرد، نوآوری سازمانی.

۱- بر گرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد فرشاد مرادی با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان

مقدمه

جهان امروز از هر زمان دیگری رقابتی‌تر است. رقابت در همه لایه‌های زندگی انسان‌ها به چشم می‌خورد. از افراد گرفته تا سازمان‌های بزرگ، همه و همه باید بر سر منابع محدود در راه دستیابی به موفقیت و کسب اهداف خود به رقابت بپردازند. طبعاً آنچه می‌تواند یک سازمان را به این فرصت‌ها رهنمون کند، پدیده‌ای جز نوآوری در تمام سطوح آن نمی‌باشد. در سال‌های اخیر، تلاش‌های وسیعی به وسیله بسیاری از سازمان‌ها برای ترغیب افراد خود به نوآوری انجام گرفته است. نوآوری لازمه و پیش درآمد توسعه و پیشرفت و تعالی یک سازمان و جامعه است و آگاهی از فنون و تکنیک‌های آن ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌ها، مدیران و کارکنان است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی کنند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان‌پذیر است. معیار اساسی موفقیت یک نظام در این است که چقدر افراد با فکر و خلاق تربیت می‌کند و به تعبیری مدیر خوب را کسی می‌داند که تفکر و چگونگی استفاده از اطلاعات را به کارکنان یاد دهد و آن‌ها را خلاق بار آورد (شینگل و چانگ، ۲۰۰۸).

در میان این سازمان‌ها، دانشگاه از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ چرا که دانشگاه‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند (فتحی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). دانشگاه به عنوان یکی از نهادهای مهم تربیتی در جهت تحقق آرمان‌های خود به منظور تربیت نسل بالنده، باید به طور مستمر قابلیت‌ها و توانایی‌های ذهنی خود را ارتقاء بخشیده و با ساز و کارهای مناسب و متناسب با نیازهای افراد و جامعه امکان تحقق هدف‌ها را فراهم سازد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه، دانشگاه‌های پیشرفته دنیا در صدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرایند تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدیدند. همچنین، آنان نوآوری‌های مرتبط با تبادل دانش را مطالعه و آنها را مستند می‌کنند و نحوه تفکر، سیاست‌گذاری و عمل درباره تبادل دانش و کارآفرینی در دانشگاه، صنعت و دولت را تغییر می‌دهند. توسعه مهارت‌های انسانی از طریق برنامه‌های توانمندسازی به گونه‌ای که دانش‌آموختگان قادر باشند در یک محیط ارتباطی بین صنعت و دانشگاه به طور نوآورانه‌ای فعالیت کنند، از اصلی‌ترین هدف این دانشگاه‌هاست (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۰). در نتیجه برای تحقق این هدف، ابتدا نیاز است که دانشگاه مدیران و کارکنانی خلاق و نوآور داشته باشد.

مفهوم نوآوری به عنوان یک ابزار حیاتی توانمندسازی برای خلق ارزش و پایداری مزیت رقابتی سازمان‌ها در محیط بسیار متغیر با پیچیدگی‌های روزافزون شناخته می‌شود. سازمان‌های دارای قدرت نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه نیل به نوآوری بهتر را می‌دهد، موفق‌تر هستند. در این میان نیروی انسانی، به عنوان سرمایه اصلی سازمان‌های عصر نوین شناخته می‌شود. در حقیقت، بازدهی و بهره‌وری هر سازمان به رفتار و عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است و کارکنان شاغل در سازمان‌ها، از جمله شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم هستند (کشتکاران و همکاران، ۱۳۸۸).

تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل دهنده آن، بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد، ولی انگیزه اساسی برای پژوهش بیشتر در سال ۱۹۵۰ توسط گیلفورد ایجاد گردید. گیلفورد خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافت‌های جدید برای حل مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخ صحیح) مترادف می‌دانست (گیلفورد، ۲۰۰۸).

فرهنگ وبستر^۲ نوآوری را توانایی انجام امری ابتکاری تعریف کرده است که به خلق محصول یا خدمتی جدید منجر شود به گونه ای که این توانایی ممکن است از هوش و استعداد افراد سرچشمه گرفته یا به وسیله آموزش ایجاد شود. هالت^۳، اصطلاح نوآوری را در یک مفهوم وسیع به عنوان فرآیندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط، به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید تعریف کرده است. وارکینگ^۴ نیز توضیح می‌دهد «نوآوری، خلق چیز جدیدی است که یک هدف معین را دنبال و به اجرا رساندن»؛ و همچنین کیث^۵ اظهار می‌دارد: نوآوری عبارت از پیدایش شیوه‌های نو در حل مسائل گوناگون سازمانی به وسیله گروهی از کارکنان در رشته‌های گوناگون. نوآوری سازمانی اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است؛ به عبارت دیگر، نوآوری سازمانی به معنای چیزی جدید برای استفاده است. نوآوری سازمانی مستلزم تبادل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است؛ و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (رضوانی و گرایلی نژاد، ۱۳۹۰). آلبرشت معتقد است که شخص خلاق، اطلاعات پیرامون خود را جذب می‌کند و برای بررسی مسائل، رهیافت‌های مختلفی را مورد بررسی قرار می‌دهد. زمانی که ذهن فرد خلاق از اطلاعات خام انباشته شد، به طور غیرقابل محسوس شروع به کار می‌کند و پس از تجزیه و تحلیل و ترکیب اطلاعات، رهیافتی برای مسئله ارائه می‌کند (محمدی و طبری، ۱۳۸۷).

نوآوری، تنها ایده‌ی زیربنایی مشترک در همه‌ی اشکال کارآفرینی سازمانی است، با این که نوآوری یک شرط کافی در کارآفرینی تلقی نمی‌شود؛ اما برخی مدعی هستند که بدون نوآوری، کارآفرینی سازمانی هم وجود نخواهد داشت (هانگ مینگ، ۲۰۰۷). جلوه‌های زیر، نشان دهنده‌ی درجات مختلفی از نوآوری هستند:

جدول ۱: درجات مختلف نوآوری (شائمی و همکاران، ۱۳۸۷).

درجات مختلف نوآوری	
۱	یک فرد یا یک گروه، یک ایده‌ی تولیدی جدید را درون یک سازمان معرفی کرده و از آن حمایت می‌کند.
۲	یک سازمان، یک محصول جدید یا یک ترکیب بازاری جدید از خدمات را درون سازمان و اضافه بر وضعیت فعلی مورد بهره برداری قرار می‌دهد.
۳	یک سازمان، برای ارائه یک محصول یا خدمت جدید، یک گواهی ابداع کسب می‌کند.
۴	سازمان، یک محصول یا یک فرصت بازاری را به سازمان یا فرد دیگری می‌فروشد.
۵	سازمان، محصولات و خدمات جدیدی را جایگزین محصولات و خدمات فعلی خود می‌کند.
۶	سازمان، یک واحد کسب و کار راهبردی را منحل کرده و به جای آن، یک واحد جدید یا یک واحد خریداری شده را مستقر می‌کند.
۷	سازمان، سازمانی دیگر یا محصول یا خدمت جدیدی را خریداری می‌کند؛ بدین منظور که وارد یک صنعت جدید شود.
۸	سازمان، وارد یک بازار خارجی شده یا این که به طور اساسی فروش خارجی خود را افزایش می‌دهد.
۹	سازمان، سازمان جدید دیگری را ایجاد می‌کند، بدین منظور که از یک بازار جدید بهره برداری کرده و با یک محصول یا خدمت جدیدی را آغاز کند.

جلوه‌های یادشده از نوآوری کاملاً از هم متمایز نیستند و ممکن است همراه با هم درون یک سازمان واحد وجود داشته باشند. امروزه نوآوری در سازمان‌ها به سه صورت مختلف طبقه‌بندی می‌شوند:

الف) نوآوری اداری و فنی^۶: تمایز بین نوآوری‌های اداری و فنی بر ساختار اجتماعی استوار است. نوآوری اداری با تغییر در ساختار سازمانی و فرایندهای اداری سر و کار دارد، به صورتی که نوآوری سازمان اداری ارتباط نزدیکی با فعالیت‌های اداری سازمان و ارتباط غیر مستقیمی با فعالیت‌های کاری سازمان دارد. نوآوری فنی با تغییر در محصول، خدمات و فناوری فرایند تولید ارتباط دارد؛ این نوع نوآوری مستقیماً با فعالیت‌های کاری یک سازمان سر و کار دارد (ایمانی پور و همکاران، ۱۳۹۱).

2-Webster dictionary

3-Halt

4-Varking

5-Keith

6-Administrative and Technical

ب) نوآوری محصول و فرآیند^۷: سازمان عموماً از این نوع نوآوری برای ایجاد مزیت رقابتی استفاده می‌کند. نوآوری محصول به «تولید محصولات تازه یا پاسخ به یک مصرف‌کننده خارجی یا نیاز بازار» اطلاق می‌شود و نوآوری‌های فرآیند در واقع، «عناصر جدیدی هستند که در تولیدات یا فعالیت‌های خدماتی سازمان به کار می‌روند» (نیک پور و شریعت، ۱۳۸۹).

ج) نوآوری‌های بنیادی و توسعه‌ای^۸: نوآوری بنیادی به تغییر نگرش مدیران و تقویت منابع دانش فنی سازمان و نوآوری توسعه‌ای بر پیچیدگی ساختار و عدم تمرکز تاکید دارد (همان منبع).

به طور کلی سازمان‌های نوآور سازمان‌هایی هستند که نسبت به تغییر نیازهای مشتریان، تغییر مهارت‌های رقبا، تغییر روحیه افراد جامعه، تغییر شرایط تجارت بین‌الملل و مقررات دولتی واکنش نشان داده، در شکل و نحوه تولیدات خود تجدیدنظر کرده و خود را متحول می‌سازند. در همین رابطه پیتر دراگر^۹ نوآوری را یکی از اهداف هشت‌گانه در سازمان می‌داند. (وانگ و سن چینگ، ۲۰۰۷).

با بهره‌جویی از فنون خلاقیت و نوآوری خواهیم توانست به طریقی کارآمد و اثربخش به اهداف خود برسیم و سازمان و جامعه‌ای توسعه یافته و پیشرو داشته باشیم؛ چرا که جوامع و سازمان‌ها همه در حال تغییر و تحول هستند؛ و این در سازمان‌های آموزشی مخصوصاً دانشگاه حائز اهمیت زیادی است (نیکنمایی و همت پور، ۱۳۸۸). چرا که دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی خلاق و نوآور قادر نخواهد بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند (فتیحی زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

عامل مهمی که نوآوری سازمان^{۱۱} را تحت تأثیر قرار می‌دهد، هوش سازمانی^{۱۲} می‌باشد. هوش سازمانی به شما کمک می‌کند تا به نقاط ضعف سازمان خود پی برده و نقاط قوت را مستحکم‌تر کنید. هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان، توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی و بر اساس نتایج بدست آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید (کاوسی و رزقی شیر سوار، ۱۳۸۹). هوش سازمانی با تکیه بر هوش انسانی، منبع نامحدودی از سرمایه‌های فکری است که اگر به درستی شناسایی و مدیریت شود، توانایی انعطاف‌پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی افزایش می‌دهد (فقیهی و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید (وظیفه دوست و همکاران، ۱۳۸۷)؛ بنابراین مسئله هوش سازمانی می‌تواند در این مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آنها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس‌العمل به موقع به تغییرات محیطی باشند؛ در نتیجه کارکنان برای پیشبرد اهداف سازمانی و دستیابی به آنها نیاز به هوش سازمانی دارند که بتوانند با اتکای به آن عملکرد خود را بهبود بخشند (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰).

هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان مدیریت و قرن ۲۱ می‌باشد. کارل آلبرخت این مفهوم را در سال ۲۰۰۲ در کتاب «قدرت اذهان در کار» بیان نموده است. آلبرخت هوش سازمانی را به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند. بر اساس قانون آلبرخت تحت عنوان حماقت گروهی

7-Product and Process

8-Radical and Incremental

9-Peter Drucker

10-organizational innovation

11-Organizational intelligence

می‌توان این‌گونه بیان کرد که سازمان‌ها علاوه بر تهدید رقبا و محیط پیرامونیشان، خود نیز در جهت آسیب به خود پیش می‌روند (نسی، ۱۳۸۷). کارل آلبرخت جهت موفقیت در کسب و کار به داشتن سه عامل انسان هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان هوشمند اشاره می‌نماید (ابزری، ۱۳۸۵). در رابطه با هوش سازمانی دیدگاه‌های و نظریه‌های مختلفی از سوی صاحب‌نظران متعدد مطرح گردیده است که در زیر به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود:

دیدگاه مک مستر: در سال ۱۹۹۶ هوش سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند؛ هوش سازمانی، توانایی یک سازمان در جمع‌آوری اطلاعات، داشتن نوآوری، تولید دانش است (مک مستر، ۱۹۹۶، به نقل از جمال زاده، ۱۳۸۸).

دیدگاه معرفت شناختی: برخی دانشمندان هوش سازمانی را از دیدگاه معرفت شناختی بررسی کرده‌اند. دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی-اجتماعی سه مقوله‌ی هوش سازمانی‌اند و هدف کلی، این است که بدانیم، چگونه آمیزش مکاتب مختلف اندیشه می‌تواند درک جامعی از هوش سازمانی در مدیریت و ادبیات توسعه‌ی سازمانی ارائه دهد. هوش سازمانی فرآیندی اجتماعی است که نظریه‌های زیربنایی آن بر مبنای نظریه‌های هوش فردی محض بوده که تاکنون نادیده انگاشته شده‌اند. کاربرد هوش فردی به نوبه‌ی خود نتوانسته است، ماهیت اجتماعی هوش سازمانی را مشخص کند (آکگان، ۲۰۰۷).

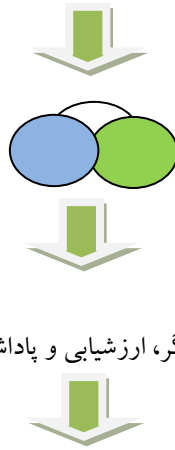
دیدگاه سیمیچ: وی هوش سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: توانایی فکری سازمان جهت حل مسائل سازمانی. در این جا توجه روی انسجام توانایی‌های تکنیکی و توانایی‌های انسانی جهت حل مسائل و مشکلات می‌باشد. صراحتاً، هوش سازمانی در برگیرنده کلیات اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی می‌باشد (سیمیچ، ۲۰۰۵).

دیدگاه آلبرشت: از این دیدگاه هوش سازمانی عبارت است از ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری همه‌ی نیروی مغزی‌اش و تمرکز آن نیروی مغزی بر انجام مأموریتش. وی اعتقاد دارد عموماً سازمان‌ها بیش از آن که از رقبایشان آسیب ببینند، خودشان به خود آسیب می‌زنند. کم‌مهارتی در اجرا، جنگ‌های اداری، مبارزات سیاسی، اختلال سازماندهی و رویه‌های بی‌معنی از جمله موانع پیش روی سازمان‌ها است (آلبرشت، ۲۰۰۳). کارل آلبرشت هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که به شرح ذیل می‌باشد:

- ✓ بینش راهبردی: به ظرفیت ایجاد و بیان هدف اشاره می‌کند.
- ✓ سرنوشت مشترک: یعنی احساس داشتن یک هدف مشترک، حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف.
- ✓ میل به تغییر: قابلیت انعطاف‌پذیری و سازگاری بیشتر با تغییرات محیطی.
- ✓ روحیه: بیانگر تمایل به فعالیت فراتر از استاندارد است.
- ✓ همسویی و تجانس: رفع تناقضات و ارتقا انرژی فردی متناسب با تحقق اهداف مشترک.
- ✓ بکارگیری دانش: توانایی خلق، انتقال، سازماندهی، سهیم شدن و کاربرد دانش.
- ✓ فشار عملکرد: شکل‌گیری این فرهنگ که هر عضو جدید که به سازمان می‌پیوندد، حس الزام‌آور و مشارکت نسبت به کار را احساس کند (همان منبع).

دیدگاه فالتتا: وی هوش سازمانی را عمل موثر سازمان بر روی دروندادهای دریافتی از محیط و تبدیل آن به پیامدهای عملکردی مناسب در نظر می‌گیرد. این فرآیند، شیوه‌های رهبری، راهبردهای سازمانی و فرهنگ را در تعامل با عملکردهای اجرایی، که دارای ابعاد گوناگونی است، برای ایجاد یک پاسخ سازگارانه با شرایط در بر می‌گیرد (شکل ۱).

درون‌دادهای محیطی



رهبری

فرهنگ

کار آمدی و عملکرد اجرایی سازمان: شاخص‌های کلیدی

ساختار و سازگاری، اطلاعات و فن‌آوری، مدیریت هدایتگر، ارزشیابی و پاداش، رشد و تحول، درگیری شغلی

برون‌دادهای عملکرد

شکل ۱: فرآیند عمل هوش سازمانی (فالتا، ۲۰۰۸)

در رابطه با هوش سازمانی و نوآوری سازمانی و جوانب آن تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به چند مورد اشاره می‌گردد:

-نسبی (۱۳۸۷)، در تحقیق خود با عنوان ارتباط هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز وجود ارتباط مثبت و معنادار هوش سازمانی و مؤلفه‌هایش با خلاقیت را تأیید نمود و به طوری که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن، خلاقیت افزایش یا کاهش می‌یابد.

-آشناپدر (۲۰۰۹)، در بررسی رابطه ویژگی‌های نوآوری و سازگاری نوآوری در سازمان‌های دولتی در آمریکا و ارزیابی نقش مدیران با استفاده از چک لیست نشان داد که از ۷۵۲ سازمان دولتی تنها ۲۵ سازمان از ویژگی نوآوری برخوردارند؛ و نیز بین ویژگی‌های مدیریتی و سازگاری آن‌ها با نوآوری رابطه‌ی معناداری وجود دارد. اما بین ویژگی‌های مدیران و ویژگی‌های نوآوری، رابطه‌ی معناداری مشاهده نشده است.

ایمانی پور و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود تحت عنوان نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی کارکنان به این نتیجه رسید که زیر سیستم‌های الکترونیکی پرداخت و پاداش بر اساس عملکرد، مدیریت عملکرد و مدیریت آموزش، بیشترین تأثیر را در تشویق پرسنل به نوآوری دارند.

در پژوهش ملائیان و اسلامیه (۱۳۸۹) بین ویژگی سازمان یادگیرنده، و هوش سازمانی رابطه معنادار به دست آمد. نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر آن بود که از میان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، مهارت‌های تفکر سیستمی، چشم انداز مشترک، مهارت‌های فردی، یادگیری تیمی و مدل‌های ذهنی، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای هوش سازمانی بوده است.

-لفتر، پرمین و واسیلاخه (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان «ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه‌ی انسانی» نشان داده است که فقط ۱۳ درصد کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناختند. با این حال تحلیل داده‌های بدست آمده نشان داده است که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بوده است.

پوتاس، ارستین و کوکاک (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که میزان هوش سازمانی معلمان و مدیران سه ایالت در کشور ترکیه در سطح متوسط است، هرچند که بین معلمان و مدیران در این متغیر تفاوت معناداری وجود دارد.

یعقوبی، کاظمی و مولودی (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و هوشمندی سرمایه‌ای پرداخته‌اند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که بین ابعاد هوش سازمانی و هوشمندی سرمایه‌ای همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سرنوشت مشترک، همسویی و تجانس، بکارگیری دانش و فشار عملکرد ۸۱/۸ درصد از پراکندگی نمرات هوشمندی سرمایه‌ای را تبیین می‌کنند.

پژوهش حاضر با یک رویکرد کاربردی به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین هوش سازمانی کارکنان با نوآوری سازمانی آنان در دانشگاه سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟ برای تحقق این هدف ۴ سوال فرعی به شرح زیر مطرح گردید تا رابطه هوش سازمانی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. به طور کلی تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به سؤالات زیر است:

- ✓ بین هوش سازمانی کارکنان و نوآوری آنان در دانشگاه سمنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟
- ✓ میزان هوش سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان در چه حدی است؟
- ✓ آیا بین هوش سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ✓ آیا بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان همبستگی چندگانه وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش، توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه سمنان به تعداد ۴۷۳ نفر می‌باشد. که از این تعداد طبق جدول مورگان ۲۱۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. به این صورت که، نخست جمعیت (چارچوب نمونه‌گیری) بر مبنای نوع دانشکده، به ۵ زیر گروه تقسیم شد و سپس از هر دسته به تناسب جمعیت با روش تصادفی ساده به طور مستقل نمونه‌گیری انجام گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه است که شامل پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرشت با ۴۷ سؤال و پرسشنامه محقق ساخته‌ای نوآوری سازمانی با ۱۲ سؤال است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در تحقیق حاضر، از دو روش آمار توصیفی و آزمون‌های آماری چون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی تأیید گردید و برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید و با استفاده از نرم افزار pasw میزان پایایی سؤالات مربوط به پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۸۹ و میزان پایایی سؤالات مربوط به پرسشنامه نوآوری سازمانی ۰/۸۹ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در چارچوب پرسش‌های مطرح شده:

جهت پاسخگویی به این سؤال ابتدا از آمار توصیفی استفاده شده و سپس از نتایج t استودنت تک گروهی بهره برده شده است که اطلاعات آن در جدول ۲ به نمایش در آمده است.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به میزان هوش سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های آن

شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
متغیر هوش سازمانی	۲۱۳	۳/۲۶	۱/۰۳۶	۱/۰۷۵
چشم انداز استراتژیک	۲۱۳	۲/۹۶	۱/۱۹۱	۱/۴۲۰
سرنوشت مشترک	۲۱۳	۳/۴۰	۱/۰۶۸	۱/۱۴۳
میل به تغییر	۲۱۳	۳/۱۵	۱/۳۷۳	۱/۸۸۶
تعهد و خوش بینی	۲۱۳	۳/۵۱	۰/۸۹۶	۰/۸۰۴
اتحاد و توافق	۲۱۳	۳/۲۴	۰/۹۶۵	۰/۹۳۲
توسعه دانش	۲۱۳	۳/۰۶	۱/۱۹۰	۱/۴۱۸
فشار عملکرد	۲۱۳	۳/۵۶	۱/۰۲۲	۱/۰۴۶

همان طور که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است، میانگین‌های بدست آمده نشان می‌دهد که میانگین هوش سازمانی ۳/۲۶ است که از میانگین فرضی نمرات (۳) بیشتر بوده و در سطح مطلوب ارزیابی می‌شود. بالاترین و پایین‌ترین میانگین نمره هوش سازمانی به ترتیب به مؤلفه فشار عملکرد با میانگین ۳/۵۶ و چشم انداز استراتژیک با میانگین ۲/۹۶ اختصاص دارد. حال باید پرسید که آیا تفاوت میانگین‌های بدست آمده با میانگین فرضی (۳) از نظر آماری معنادار است؟ جهت پاسخگویی به این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شده است که اطلاعات آن در جدول ۳ به نمایش در آمده است.

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون - t تک نمونه‌ای برای متغیر هوش سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	تفاوت میانگین	T	Df	sig	فاصله اطمینان برای تفاوت‌ها = ۰/۰۹۵
هوش سازمانی	۲۱۳	۳/۲۶	۰/۲۶	۳/۷۳۵	۲۱۲	۰/۰۰۰	حد پایین ۰/۱۲۵ حد بالا ۰/۴۰۵

همان طور که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، مقدار t به دست آمده (۳/۷۳۵) در سطح آلفای ۰/۰۵ از مقدار t جدول (۱/۹۶) بزرگ‌تر است و از سوی دیگر سطح معنی‌داری بدست آمده (sig=۰/۰۰) از سطح آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ بنابراین نتایج آزمون t نیز نتایج به دست آمده از آمار توصیفی را تأیید می‌کند؛ لذا فرض صفر با ۰/۹۵ اطمینان رد می‌شود. پس با عنایت به نتایج مذکور می‌توان چنین نتیجه گرفت که هوش سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان به طور معناداری بالاتر از میانگین و در سطح مطلوبی ارزیابی می‌شود. برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ نمایش داده شده است.

جدول ۴: میزان همبستگی بین هوش سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های آن با نوآوری سازمانی

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
هوش سازمانی	۰/۶۵۹	۰/۰۱
چشم انداز استراتژیک	۰/۶۱۱	۰/۰۱
سرنوشت مشترک	۰/۳۳۶	۰/۰۱
میل به تغییر	۰/۵۸۹	۰/۰۱
تعهد و خوش بینی	۰/۵۶۹	۰/۰۱
اتحاد و توافق	-۰/۰۱۶	۰/۸۲
توسعه دانش	۰/۶۲۳	۰/۰۱
فشار عملکرد	۰/۵۸۱	۰/۰۱

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بین دو متغیر هوش سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان رابطه مثبت ($r=0/659$) وجود دارد و این مقدار همبستگی در سطح آلفای (۰/۰۵) معنادار است؛ و همچنین سطوح معناداری محاسبه شده در تمام ابعاد و

مؤلفه‌های هوش سازمانی به غیر از مؤلفه‌ای اتحاد و توافق با میزان همبستگی (۰/۱۶-) و سطح معناداری ۰/۸۲، کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند. بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین میزان برخورداری کارکنان از مؤلفه‌های هوش سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طوری که بیشترین مقدار همبستگی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با نوآوری سازمانی در مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک با (۰/۶۱۱) و کم‌ترین مقدار همبستگی نیز در مؤلفه سرنوشت مشترک با (۰/۳۳۶) دیده می‌شود. بر این اساس می‌توان گفت که هر چه وضعیت هوش سازمانی کارکنان دانشگاه بهتر باشد، نوآوری سازمانی بهبود یافته و افزایش پیدا می‌کند و بالعکس.

برای بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بینی کننده بر نوآوری سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بینی شونده، از آزمون رگرسیون چندگانه با بهره‌گیری از روش گام به گام استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر در جدول ۵ آمده است:

جدول ۵: نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی میزان نوآوری سازمانی

مدل رگرسیون	شاخص آماری	ضریب همبستگی	مجدور (t2)R	F/P	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۵۲۸	۰/۲۸	۷۸/۲۵۴	۰/۲۶۹	
۲	۰/۵۷۳	۰/۳۳	۵۱/۷۱۴	۰/۲۵۸	
۳	۰/۶۷۲	۰/۴۵	۵۷/۳۵۰	۰/۲۵۴	
۴	۰/۷۰۶	۰/۴۹	۶۵/۳۴۸	۰/۲۴۶	

همان‌طور که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است، ضریب تعیین برابر ۰/۴۹ می‌باشد. این مقدار نشان می‌دهد که ۴۹ درصد تغییرات نوآوری سازمانی را مؤلفه‌های هوش سازمانی تبیین می‌کنند. در آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام ابتدا متغیر، ۱- چشم‌انداز استراتژیک؛ ۲- چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر؛ ۳- چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، و توسعه دانش؛ ۴- چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، توسعه دانش و فشار عملکرد، به ترتیب وارد معادله رگرسیون شده‌اند؛ که نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، متغیرهای چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، توسعه دانش و فشار عملکرد به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات نوآوری سازمانی (متغیر ملاک) را دارا هستند. به این معنی که مؤلفه‌های چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، توسعه دانش و فشار عملکرد ۰/۴۹ از واریانس نوآوری سازمانی را تبیین می‌کنند. همچنین سایر مؤلفه‌های هوش سازمانی کاری باعث افزایش میزان همبستگی نشده و از معادله نهایی کنار گذاشته شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه هوش سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان بوده است. پی بردن به عوامل مرتبط با هوش سازمانی کارکنان اهمیت فراوانی دارد، زیرا به دلیل رابطه مثبت و معناداری که با نوآوری سازمانی دارد، می‌توان با تغییر و دست‌کاری مؤلفه‌های آن نوآوری سازمانی را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت. در ارتباط بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و نوآوری سازمانی نیز نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین ابعاد هوش سازمانی و نوآوری سازمانی کارکنان همبستگی بالایی وجود دارد. بدین معنا که هر چه میزان برخورداری کارکنان دانشگاه سمنان از مهارت‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن، بالاتر باشد، به مراتب میزان برخورداری آنها از نوآوری سازمانی نیز بیشتر خواهد بود. که این نتیجه با نتایج تحقیق ملائیان و اسلامیه (۱۳۸۹)؛ ایمانی پور و همکاران (۱۳۹۱)؛ نسبی (۱۳۸۷) و یعقوبی و همکاران (۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد؛ و یافته‌های

محققین را در جهت وجود رابطه بین دو متغیر عنوان شده تأیید می‌نمایند. اگرچه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که همه مؤلفه‌های هوش سازمانی به غیر از اتحاد و توافق با نوآوری سازمانی ارتباط معناداری دارند، اما بین سرنوشت مشترک، همبستگی چندان بالایی وجود ندارد؛ که این نتیجه با نتایج تحقیق یعقوبی و همکاران (۲۰۱۰) که نتیجه‌گیری کرده‌اند، سرنوشت مشترک به عنوان یکی از مؤلفه‌های هوش سازمانی با هوشمندی سرمایه‌ای رابطه‌ای بالایی دارد، هم‌خوانی ندارد. شاید این به دلیل ماهیت کار سازمان-های آموزشی است که دور از مباحث مادی و سرمایه‌ای هستند. از اهداف دیگر این تحقیق مشخص کردن وضعیت هوش سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان است. نتایج نشان می‌دهد که کارکنان از هوش سازمانی مطلوبی برخوردارند که این نتیجه با نتایج تحقیق پرمیرین و واسیلاخه (۲۰۰۸) که در تحقیق خود نتیجه‌گیری کردند، هوش سازمانی کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط رومانیایی در حد متوسط است؛ و همچنین با نتایج تحقیق پوتاس و همکاران (۲۰۱۰) که میزان هوش سازمانی معلمان و مدیران سه ایالت کشور ترکیه در حد متوسط ارزیابی کردند، هم‌خوانی ندارد.

نتایج تحلیل رگرسیون نیز به منظور پیش بینی نوآوری سازمانی از روی مؤلفه‌های هوش سازمانی نشان می‌دهد که به ترتیب ابعاد توسعه چشم انداز استراتژیک، میل به تغییر، توسعه دانش، فشار به عنوان مهم‌ترین عوامل پیش بینی کننده نوآوری سازمانی شناخته شده‌اند. به طور خلاصه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که:

- ۱- بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
 - ۲- چشم انداز استراتژیک به عنوان یکی از ابعاد هوش سازمانی مهم‌ترین پیش بینی کننده نوآوری سازمانی به شمار می‌آید.
- سخن آخر اینکه، همان طور که گفته شد، در عصر اطلاعات قدرت ذهن، بر قدرت بازو برتری یافته است. هر سازمان که از این قدرت برخوردار باشد در صنعت و حرفه خود در مقایسه با رقبای دیگر متمایز و ممتاز می‌شود. چرا که سازمان‌ها قرن کنونی، با سرعت، حرکت و تغییر می‌کنند. استفاده از هوش و خلق ایده‌های نو و به موقع و صحیح در زمان مناسب اساس و پایه تداوم این سازمان‌ها است. از آنجا که نوآوری، یعنی ارائه یک ایده جدید، بنابراین نوآوری نیازمند هوش است و نبود هوش فردی و سازمانی، سازمان را در دستیابی به راه‌حل مشکلاتش دچار سردرگمی و ناتوانی می‌کند. هوش سازمانی، سازمان را در رویارویی با محیط آشفته و پر ابهام امروزی توانا می‌سازد. بنابراین، بقای سازمان‌ها در توفان رقابت امروزی بر این دو محدوده متمرکز شده است (ملائیان و اسلامی، ۱۳۸۹).

پس با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که نوآوری سازمانی و در کنار آن هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش داده و او را از سایر سازمان‌ها متمایز نماید. این راه‌حل این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا با بکارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره برداری نمایند. در سازمانی که دو مؤلفه مورد بررسی در این تحقیق، در آن بکار گرفته می‌شود، مدیران می‌توانند در شرایط رقابتی قرن حاضر دوام آورده و موفقیت خود و سازمانشان را تضمین نمایند.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و ابعاد آن با نوآوری کارکنان دانشگاه سمنان رابطه معناداری وجود دارد؛ لذا به منظور تقویت هوش سازمانی کارکنان در راستای بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان دانشگاه سمنان با توجه به ابعاد مورد بررسی پیشنهادهایی ارائه می‌گردد:

- ۱- تقویت دیدگاه استراتژیک کارکنان:
- برای تقویت دیدگاه استراتژیک کارکنان با توجه به نتایج تحقیق به دست آمده که منجر به بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان خواهد شد راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- ۱-۱- مهم‌ترین مسئله در دیدگاه استراتژیک تهیه بیانیه مأموریت و رسالت هر سازمان است. دانشگاه بایستی تیم‌هایی را جهت این کار تشکیل دهند و با بررسی دقیق محیط سازمانی فرصت‌ها و تهدیدها را تشخیص دهند و اقدامات لازم را به موقع انجام دهند.
- ۲-۱- هر سال مدیران ارشد سازمان استراتژی‌های سازمان را مورد بررسی و تجدید نظر قرار دهند.
- ۳-۱- دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان و مدیران در این راستا برگزار گردد تا کارکنان و مدیران با مفهوم دیدگاه استراتژیک آگاهی بیشتری کسب نمایند.
- ۴-۱- سازمان برای شناسایی، رشد و ارتقاء کارکنان از یک برنامه منظم برخوردار باشد. تا بتواند مدیران و صاحب نظران استراتژیست را در سازمان تشخیص داده و به کار گیرند.
- ۲- برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای بهبود عملکرد مدیران:
- پیشنهاد می‌گردد مدیران برای افزایش عملکرد کارکنان و خودشان آموزش‌های لازم را ببینند و با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت هوش سازمانی کلاس‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران تدارک دیده شود. تا بتوانند از این طریق رتبه‌ی هوش سازمانی خود را ارتقاء دهند. اجرای برنامه‌ها یا راهبردهایی که مستقیماً به افزایش عملکرد کارکنان منجر می‌شود، باید از طریق آموزش‌های ضمن خدمت به آن‌ها آموزش داده شود. کارکنان می‌توانند جهت آگاهی از هوش سازمانی و رابطه آن با متغیرهای مربوط به اثربخشی سیستم با استفاده از ابزار سنجش هوش سازمانی و ابزار مربوط به هر یک از متغیرهای اثربخشی تحقیق کنند و اقدامات لازم را در جهت بهبود اثربخشی سازمان انجام دهند. آگاهی دادن بیشتر کارکنان درباره‌ی ابعاد هوش سازمانی جهت ایجاد محیطی که باعث بهبود عملکرد می‌باشد ضروری است.

منابع

- ابزری، م.، اعتباریان، ا.، و ستاری قهفرخی، م. (۱۳۸۵). هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی سازمانی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۲، ۲۵.
- ایمانی پور، ن.، محمد پور، س.، و قلی پور، آ. (۱۳۹۱). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی. توسعه کارآفرینی، ۵ (۲)، ۸۷-۱۰۵.
- بهرامی، س.، رجایی پور، س.، آقا حسینی، ت.، بختیار نصیر آبادی، ح.، و یار محمدیان، م. ح. (۱۳۹۰). تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی. فصلنامه پژوهش در آموزش عالی، شماره ۶۱، ۲۷-۵۰.
- جمال زاده، م.، غلامی، ی.، و سیف، م. ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳ (۲)، ۶۳-۸۶.
- رضوانی، ح.، و گرایلی نژاد، ر. (۱۳۹۰). ارائه الگویی برای گونه شناسی انواع نوآوری سازمانی. فصلنامه رشد فناوری، ۷ (۲۸)، ۲۱-۲۷.
- شائمی، ع.، شاهین، آ.، و یزدان شناس، م. (۱۳۸۷). نقش نظام مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۱ (۷)، ۱۷۷-۲۲۰.
- غلامی، ش.، غفوریان، ه.، و معنوی پور، د. (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۳ (۶)، ۸۹-۹۹.
- فتحی زاده، ع.، پاک طینت، ا.، و شهبان، م. ح. (۱۳۹۰). بررسی میزان خلاقیت و نوآوری در سه اداره دولتی آموزش و پرورش، جهاد کشاورزی و بهداشت و درمان شهرستان سیرجان و ارائه یک مدل پیشنهادی جهت افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها. فصلنامه مدیریت، ویژه‌نامه، سال هشتم، ۸۹-۹۴.

- فقیهی، ع.، موسوی پور، س.، دره، ا.، و دوستی، ا. (۱۳۹۰). رابطه بین میزان هوش سازمانی و فرسودگی شغلی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۲ (۷)، ۷۱-۸۵.
- کاوسی، ا.، و رزقی شیر سوار، ه. (۱۳۸۹). تعیین سطح هوش سازمانی دانشجویان رشته مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات. فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، ۲ (۲)، ۱۲۷-۱۴۴.
- کشتکاران، ع.، محبتی، ف.، هدایتی، س. پ.، و روشن فرد، آ. (۱۳۸۸). رابطه سبک تفکر با نوآوری سازمانی مدیران ارشد و میانی آموزشی شیراز. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، ۷ (۴)، ۳۳-۴۰.
- محمدی، ح.، و طبری، م. (۱۳۸۷). نهادینه کردن خلاقیت و نوآوری در سازمان. ماهنامه تدبیر، ۲۰ (۲۰۲)، ۳۶-۴۲.
- ملائیان، ص.، و اسلامی، ف. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۱ (۴)، ۷۷-۸۸.
- نسبی، ن. ا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد شیراز. پیک سبحان ارومیه.
- نیک‌پور، ا.، و شریعت، ح. (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی هوش هیجانی و نوآوری سازمانی در بین مدیران بخش خصوصی و دولتی شهر تهران. پژوهش‌های مدیریت، ۳ (۱۰)، ۱۴۳-۱۲۹.
- وظیفه دوست، ح.، و قاسمی، ف. (۱۳۸۷). هوشمندی رقابتی (رویکردها و کاربردها). ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۷، ۴۲.
- Akgun, E. A., Byrne, J., & Keskin, H. (2007). *Organizational intelligence: A structuration view*. Journal of Organizational Change Management, 20(3), 272-289.
- Albrecht, K. (2003). *The power of minds at work: Organizational intelligence in action*. New York: Amazon.
- Chang, Ch., & Shinglee, M. (2008). *The Linkage Between Know Ledge Accumulation Capability And Organizational Innovation*. No. 1, 3-20.
- Falletta, S. V. (2008). *Organizational intelligence surveys*. ABI/INFROM Global.
- Gelifourd L. B. (2008). *Determinates of Innovation in Organization*. The American Political Science Riview, No. 63, 131-148.
- Hongming, X. (2007). *Relationships Among Market Orientation, Learning Orientation, Organizational Innovation and Organizational Performance: An Empirical Study in the Pearl River Delta Region of Chin*; Higher Education Press and Springer-Verlag. Front. Bus. Res. China, 1(2), 222-253.
- Lefter, V., Prejmeream, M., & Vasilache, S., (2008). *The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies- A Human Capital Perspective*, Academy of Economic Studies, Bucharest.
- McMaster M. D. (1996). *The Intelligence Advantage : Organizing for Complexity*. Newton, MA.
- Potas, N., Ercetin, S. S., & Kocak, S. (2010). *Multidimensional organizational intelligence measurement for determining the institutional and managerial capacity of girl's technical education institution*. African Journal of Bussiness Management, No. 4, 1644-1651.
- Schneider, M., & Damanpour, F. (2009). *Characteristics of Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers*. Journal of Public Administration Research and Theory, 19(3), 495-522.
- Simic, I. (2005). *Organizational Learning as A Component of Organizational Intelligence*, Information and Marketing Aspect of the Economically Development of the Balkan the Balkan Countries Journal, ISBN 945-90277-8-3-, University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria.
- Wong, Sh., & Sang. Chin, K. (2007). *Organizational Innovation Management*, Emerald Publishing Limited. No. 9, 1290-1315
- Yaghoubi, N. M., Kazemi, M., & Moloudi, J. (2010). *Review of relationship between organizational intelligence and intellectual capital*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, No. 2, 355-363.