

شناسایی مولفه های مفهومی هوش سازمانی در آموزش پرورش لرستان: یک مطالعه کیفی

فاطمه عزیزی^۱، سید موسی خادمی^{۲*}، امین رحیمی کیا^۳

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه های مفهومی هوش سازمانی در آموزش و پرورش لرستان بر پایه پژوهش کیفی و تحلیل محتوا شکل گرفت. اطلاعات محتوایی هوش سازمانی در دو گام جمع آوری شدند: نخست، پیشینه پژوهشی نظریه های موجود درباره هوش سازمانی به طور جامع مرور شد. سپس، با ۱۵ متخصص مدیریت آموزشی مصاحبه و نظرات آن ها درباره هوش سازمانی ضبط شد. تحلیل محتوای پیشینه پژوهشی و نظریه ها بیانگر ۹ مولفه هوش سازمانی، یعنی، ارتباطات بین فردی، سازگاری با محیط، نظام فناوری، نظام اطلاعاتی، مدیریت دانش، مدیریت استراتژیک، رهبری در سازمان، ویژگی های فردی هوشمندی و امکانات مالی و زیربنایی سازمان بود. از تحلیل محتوای مصاحبه با متخصصان ۱۸ مولفه طبقات محیط اثربخش، تعاملات بین فردی، فضای مجازی، آموزش مادام العمر، ارائه دانش، امکانات زیربنایی، مسئله محوری، مسائل اقتصادی، فرهنگ سازمانی، مدیریت سازمان، هدفمندی در سازمان، تعلق سازمانی، عدالت سازمانی، هوش معنوی، تشویق اعضاء، اهمیت تحصیل، خردمندی و پژوهش شناسایی شدند. یافته منحصربه فرد این مطالعه که در مصاحبه با متخصصان دیده شد، معنویت بود که در مطالعه هوش سازمانی در آموزش و پرورش باید در نظر گرفته شود.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۶۵</p> <p>شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۹۷۷۵</p> <p>واژه های کلیدی:</p> <p>هوش سازمانی، تحلیل محتوا، مفهوم پردازی، معنویت</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: عزیزی، فاطمه، خادمی، سیدموسی، رحیمی کیا، امین. (۱۴۰۱). شناسایی مولفه های مفهومی هوش سازمانی در آموزش و پرورش لرستان؛ یک مطالعه کیفی. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۳(۳۰): ۸۳-۶۴.

	Creative Commons: CC BY 4.0		ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال
ایمیل: seyedmisakhademi1400@vatanmail.ir		* نویسنده مسؤل: سید موسی خادمی	

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران. fatemeazizi1400@vatanmail.ir

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. seyedmisakhademi1400@vatanmail.ir

۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران. amin.rahimiikiya1400@vatanmail.ir

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان نهادی فرهنگی - اجتماعی، سهم بسزایی در تربیت نیروی انسانی و تولید سرمایه انسانی داشته و در نتیجه، نقش مهم در فرایند رشد و تعالی کشور ایفا می‌کند. به گونه‌ای که آینده کشور در نتیجه آموزش و پرورش پویای امروز است. از سوی دیگر، با توجه به پویایی جوامع امروزی که امر آموزش به روز و کارآمد از لوازم اصلی حیات آنهاست، نظام‌های آموزشی باید بتوانند نقاط ضعف و قوت خود را یافته و توانمندی‌های خود را تقویت نمایند. در واقع، در فضای رقابتی که امروزه در سازمان‌ها وجود دارد، چگونگی پاسخ مناسب به این شرایط تا حدود زیادی به هوش و بهره‌مندی از آن بستگی دارد (پورکیانی، پورجعفری جزام و پورجعفری جزام، ۲۰۱۵؛ مالون^۱، ۲۰۱۵؛ بهرامی و همکاران، ۲۰۱۶). هوش فردی^۲ اعضای سازمان و هوش سازمانی^۳ از ابزارهای درک توانمندی‌ها و حل ضعف‌ها در سازمان‌هاست. هوش سازمانی، ظرفیت سازمان‌ها برای ایجاد و استفاده از دانش در جهت سازگاری شدن با محیط و بازار است و مانند هوش فردی که منجر به سازگاری فرد با محیط می‌شود، هوش سازمانی نیز در سطح سازمانی این کار را انجام می‌دهد (هلال^۴، ۱۹۹۷). البته هوش فردی امری ذاتی است، در حالی که، هوش سازمانی قابل تولید است (لفر، پرجمیریان و واسیلاک^۵، ۲۰۰۸).

از سال ۱۹۸۷ تاکنون، که اولین بار مفهوم هوش سازمانی در مطالعات مربوط به سازمان‌ها مطرح شد، بسیاری از نظریه پردازان و محققان سعی کردند تا این مفهوم را توضیح داده و ابعاد آن را از نظر روش شناختی مورد بررسی قرار دهند که بیشتر این مطالعات منجر به ارائه مدل‌هایی شد که بر ابعاد هوش سازمانی متمرکز بود (آکگان^۶ و همکاران، ۲۰۰۷؛ تراویکا^۷، ۲۰۱۵). مرور پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که در تعریف و مفهوم سازی هوش سازمانی تفاوت‌های نسبتاً چشمگیری بین صاحب نظران وجود دارد که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

ماتسودا^۸ هوش سازمانی را هم به عنوان فرایند و هم به عنوان فرآورده معرفی می‌کند و آن را متشکل از پنج عنصر و فرآورده می‌داند که در قالب طراحی شبکه‌های اطلاعاتی مطرح شده است (وایلنسکی^۹، ۲۰۱۵). برخی دیگر مانند گلاین^{۱۰} (۱۹۹۶) هوش سازمانی را با سه مدل معرفی می‌کند: مدل تجمع یا انباشتگی^{۱۱}، مدل سطح تلاقی^{۱۲} و مدل توزیعی^{۱۳}. پس از آن هلال در ۱۹۹۷ در رابطه با هوش سازمانی چارچوبی ارائه کرده است که در آن به طور منسجم زیر ساخت‌ها و روش‌های شناختی هوش سازمانی را نشان داده است. همچنین، در این چارچوب یکی دیگر از مولفه‌های آن یادگیری تک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای است که به معنای کسب دانش، بهبود و اصلاح سیستم است (آپادهایای و سینق^{۱۴}، ۲۰۱۸). مک مستر^{۱۵} (۱۹۹۶) هوش سازمانی را به صورت قابلیت

1. Malone

2. individual intelligence

3. organizational intelligence

4. Halal

5. Lefter, Perjemerean & Vasilache

6. Akgun

7. Travica

8. Matsudu

9. Wilensky

10. Glynn

11. aggregation model

12. cross-level model

13. distributed model

14. Upadhyay & Singh

15. McMaster

یک سازمان به عنوان یک کل تعریف می‌کند که در جهت افزایش اطلاعات، نوآوری دانش عمومی و عمل موثر بر پایه ایجاد دانش عمل می‌کند. به اعتقاد مک مستر هوش سازمانی نتایج کوتاه مدت، آینده‌هایی که قابل پیش بینی نیستند و از ادراکات روانی بهره می‌گیرند و نتایجی فراتر از ظرفیت‌های رایج را به دنبال دارد.

از نظر لیوویتز^۱ (۲۰۰۰) هوش سازمانی را مستلزم کارکردهای مدیریت دانش^۲ می‌داند و هوش سازمانی را اینگونه تعریف می‌کند: مجموعه تمام هوشمندی‌ها، که به منظور ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرایند نوسازی و هدایت کل یک نظام را مورد استفاده قرار می‌دهد. استون هاوس، پمبرتون و تان^۳ نیز دو تن از نظریه پردازانی بودند که مدلی را برای ساختار سازمانی هوشمندانه ارائه داده اند و معتقدند که یک سازمان هوشمند به دنبال مدیریت اثربخش دانش خود می‌باشد، ضمن اینکه فرهنگ، ساختار و زیر ساخت‌ها باید فراهم کننده محیطی باشد که منجر به توسعه فردی و فرایندهای یادگیری سازمانی شوند (آکمن و آکمن^۴، ۲۰۱۷). بر اساس دیدگاه شواینگر^۵ (۲۰۰۱) فعالیت‌ها، ساختار و رفتار سه رکن اساسی هوش سازمانی قلمداد می‌شوند و رکن چهارم هویت و بینش در نظر گرفته شده است. شواینگر مطرح می‌کند که ناب بودن، سریع بودن و قوی بودن برای سازمان‌ها کافی نیست، مسئله مهم، هوشمندتر شدن سازمان است. به نظر وی قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای هوشمندتر شدن سازمان عبارتند از: سازگاری^۶، یادگیری^۷ و خودتحویلی^۸.

یکی دیگر از نظریه‌های مطرح در زمینه هوش سازمانی مربوط به آلبرشت^۹ (۲۰۰۳) است. وی این مفهوم را در کتاب "قدرت اذهان در کار: هوش سازمانی در عمل"^{۱۱} بیان کرده است و در مدل هوش سازمانی خود، هفت مولفه را مطرح می‌کند که شامل بینش راهبردی^{۱۱}، سرنوشت مشترک^{۱۲}، میل به تغییر^{۱۳}، روحیه^{۱۴}، اتحاد و توافق^{۱۵}، کاربرد دانش^{۱۶} و فشار عملکرد^{۱۷} است. وی هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی‌های هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده است.

به زعم وریارد^{۱۸} (۲۰۰۴) هوش سازمانی دارای عناصر و اجزایی است که آن را تشکیل می‌دهند. این عناصر عبارتند از: درک احساسات، عمل استدلالی، حافظه دانش و یادگیری. از نظر وی، هوش، متمرکز بر مشارکت فعالانه و مناسب در امور جاری درون و بیرون سازمان است. هوش سازمانی ترکیبی از ادراک، نظارت، درک و احساسات است. فرمان، هماهنگ سازی و کنترل، به

1. Liebowits

2. Knowledge management

3. Stonehouse, Pemberton & Tan

4. Akman & Akman

5. Schwaninger

6. adaptation

7. learning

8. self- development

9. Albrecht

10. The power of mind at work: Organizational intelligence in action

11. strategic vision

12. common fate

13. change tendency

14. moral

15. alignment & consistency

16. knowledge expansion

17. operation pressure

18. Veryard

ترکیب استدلال، عملکرد و ارتباطات نیاز دارد. کرون کوئیست^۱ (۲۰۰۴) عنوان می‌کند که یک چرخه هوش شامل فرایندهایی برای تشخیص سوالات و تصمیمات، جمع‌آوری اطلاعات از انسان‌ها و منابع انتشار یافته و در نهایت، قضاوت و نتیجه‌گیری از اطلاعات و ارائه آن به گونه‌ای منسجم و متقاعد کننده است. این چرخه شامل چهار مرحله است: برنامه ریزی و هدایت، این مرحله شروع و پایان چرخه است، احیاء و جمع‌آوری اطلاعات خام، تبدیل اطلاعات به هوش از طریق تجزیه، تحلیل و تولید محصولات هوش به دست می‌آید و گزارش دهی و انتشار.

سیمیک^۲ (۲۰۰۵) هوش سازمانی را توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی تعریف می‌کند. تأکید وی بر تلفیق انسان و توانایی فنی وی به منظور حل مسائل است. هوش سازمانی از نظر او به طور یقین شامل مجموعه‌ای از اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است. از نظر او یادگیری سازمانی یکی از مولفه‌های هوش سازمانی است و هوش سازمانی نمایانگر توانایی آگاهی سازمان است که در حقیقت همان هماهنگی نیروی انسانی و تکنیک‌ها و استعدادهایی است که برای حل مشکلات سازمانی پیچید مورد استفاده قرار می‌گیرد. آکگان، بیرن و کسکین^۳ (۲۰۰۷) بر این نکته تأکید می‌کند که هوش سازمانی فرایندی اجتماعی است که در آن نظریه‌های سازنده هوش سازمانی بر مبنای هوش فردی نادیده گرفته می‌شوند. کاربرد هوش سازمانی نمی‌تواند ماهیت آن را نشان دهد، بنابراین، به یک نظریه اجتماعی نیاز دارد تا بر اساس آن برای مواردی از جمله محاسبه دقیق نقش افراد در هوش سازمانی و ادغام دیدگاه‌های متفاوت درباره هوش پایه‌ای ایجاد شود.

مطالعات انجام شده توسط ارستین^۴ (۲۰۰۸) با تمرکز بر هوش و هوش سازمانی بر ضرورت بررسی هوش در ابعاد مختلف تأکید می‌کند. وی در مقاله خود تمامی نظریه‌های موجود درباره هوش را بررسی کرده و نظریه جدیدی نیز بر آن‌ها افزوده است: هوش صلح که آب حیات هوش سازمانی است. از نظر وی، استفاده از پتانسیل سازمان برای تصمیم‌گیری صحیح و سریع در برابر موقعیت‌های پیش‌بینی نشده و ناگهانی که در تغییر و بهبود سیستم اتفاق می‌افتند؛ تطبیق با این تغییرات، تلاش برای یادگیری مستمر، استفاده از خلاقیت و نشان دادن مهارت‌های مختلف هوش سازمانی است. یکی دیگر از ابعاد هوش سازمانی شبکه‌های اجتماعی است. سطوح سازمانی زمانی که به شبکه‌های اجتماعی در سازمان‌ها مرتبط می‌شوند؛ نوآورتر، مشارکتی‌تر و موثرتر می‌شوند. مورد دیگری که ارستین برای افزایش سطح هوش سازمانی بر آن تأکید می‌کند یادگیری سازمانی است که برای ایجاد آگاهی سازمانی به کار می‌رود. وی از کندذهنی سازمانی نیز صحبت می‌کند.

استاسکوویست و ستین^۵ (۲۰۰۸) معتقدند که هوش سازمانی روش برنامه‌ریزی فرایندهای سازمانی است که مبتنی بر باز بودن سیستم، حفظ ارتباطات اجتماعی و محرک‌های فرهنگی است. محصول هوش سازمانی تصمیم‌گیری مناسب و اجرای به موقع تصمیمات است. به عبارت دیگر، هوش سازمانی می‌تواند هم به عنوان محصول و هم به عنوان فرایند باشد. هوش سازمانی به عنوان محصول بر استفاده از دانش داخلی و خارجی در فرایند تصمیم‌متمركز است و هوش سازمانی به عنوان فرایند به منظور توسعه فرایندهای سازمانی مطابق برنامه و در جهت خلق ارزش و افزایش اثربخشی سازمان می‌باشد. از نظر آن‌ها هوش سازمانی مربوط به بخش خاصی از یک نظام نیست بلکه ویژگی کل نظام است. هلال و کول^۶ (۲۰۰۸) هوش سازمانی را توانایی سازمان در ایجاد

¹. Cronquist

². Simic

³. Akgun, Byrne & Keskin

⁴. Ercetin

⁵. Staskeviciute & Ciutiene

⁶. Kull

دانش و استفاده از آن به صورت راهبردی برای تطبیق با محیط و بازار خود می‌دانند. این دو هوش سازمانی را به عنوان ظرفیت و توانایی حل مسئله در سازمان که توسط زیر سیستم‌های گوناگون ایجاد می‌شود تعریف می‌کند. این زیر سیستم‌ها شامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، روابط ذینفعان، دارایی‌های دانشی و فرایندهای راهبردی هستند که همگی به شیوه‌های مختلفی تحت تأثیر فناوری اطلاعات قرار می‌گیرند. از نظر تراویکا (۲۰۱۵) سازمان هوشمند سازمانی است که می‌تواند یاد بگیرد چگونه خود را با محیط تطابق دهد و زنده بماند. وی الگویی برای هوش سازمانی ارائه کرده است. بر اساس این مدل، هوش سازمانی در نتیجه فرایندهای مدیریت دانش، سیستم‌های کاری دانش، سیستم‌های تولیدی، سیستم‌های ترجیحات مصرف کننده‌ها، ظرفیت پویایی، ذهن آگاهی، روابط گروهی شکل می‌گیرد. شارمن^۱ (۲۰۱۵) منابع هوشی یک سازمان را شامل این موارد می‌داند: در دسترس بودن اطلاعات، میزان ارتباط سازمان با محیط‌های داخلی و خارجی، درجه عقلانیت محیطی سازمان و میزان پیچیدگی ساختاری سازمانی. ایتودر، آرسسکو، سندرو و رادو^۲ (۲۰۱۶) سعی در ارائه چارچوب نظری برای هوش سازمانی در اقتصاد روستایی بودند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که هوش سازمانی سازه‌ای چند بعدی است که سازمان را برای رویارویی با چالش‌های اقتصادی آماده می‌کند. بر این اساس، هوش سازمانی به عنوان یک عامل بیرونی که در نتیجه اطلاعاتی مانند فناوری، فرایندها و فرآورده‌ها، رقابت‌ها و پیش‌بینی قابل تبیین است. در ارتباط با مدیریت دانش که با اطلاعات درونی مانند دانش جمعی و فردی درباره تولیدات، منابع انسانی، دانش چرایی و چگونگی و تجربیات ارتباط دارد، به علاوه، تغییر راهبردهای کاری و اندازه‌گیری کنترل درونی می‌توانند هوش سازمانی را تبیین کنند.

بدون تردید ناهماهنگی و اختلاف در تعریف و عوامل زیربنایی هوش سازمانی که در نظریه‌های مختلف مشهود بود، علاوه بر اینکه متأثر از مبانی نظری و متفاوت این سازه است، زیر تأثیر ساختارهای فرهنگی و اجتماعی افراد، گروه‌ها و سازمان‌هایی است که مورد مطالعه بوده‌اند. در ایران نیز برخی پژوهش‌ها به مطالعه ساختار مفهومی هوش سازمانی پرداخته‌اند. برای مثال، فقیهی و جعفری (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای به ارائه مدل مفهومی هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی پرداختند. عوامل زیربنایی به دست آمده در این پژوهش عبارتند از: تغییرگرایی، مدیریت دانش و یادگیری، سرنوشت مشترک، بینش راهبردی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، ساختار سازمانی، روحیه و عملکرد سازمانی. یارویی، فتاح و ابوالمعالی الحسینی (۱۳۹۷) در مطالعه به شناسایی عوامل موثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه) پرداختند. عوامل شناسایی شده با استفاده از مصاحبه با متخصصان عبارت بودند از مدیریت و پردازش و تسهیم اطلاعات، توجه به ارتباط سازمانی، تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده، به کارگیری سیستم‌های مؤثر تشویق و تنبیه، ویژگی‌های فردی کارکنان و اساتید سازمان، به-کارگیری مدیران و رهبران توانمند، تمرکز بر برنامه ریزی صحیح، توجه به کاربرد تکنولوژی نوین و حمایت سازمانی.

مرور مطالعات انجام شده با محور هوش سازمانی نشان‌دهنده این مسئله است که مطالعه‌ای که به بررسی هوش سازمانی در قالب مدل آن هم در آموزش و پرورش پردازد تاکنون انجام نگرفته و به رغم اهمیتی که این متغیر در مدیریت سازمان‌ها دارد به بررسی عوامل مؤثر بر آن پرداخته و الگویی ارائه کند. از سوی دیگر، بدون تردید، تفاوت‌های اجتماعی و فرهنگی که در ماهیت و عملکرد سازمان‌ها در کشورهای مختلف وجود دارد، در مدل‌ها و ساختارهای عاملی که برای مفاهیم مربوط به سازمان‌ها و خاصه هوش سازمانی ارائه شده‌اند نیز، دیده می‌شوند. البته این تفاوت ممکن است با تغییر سازمان مورد مطالعه نیز به نتایج دیگری منتهی

^۱ . Sharman

^۲ . Istudor, Ursacescu, Sendroiu & Radu

شود. یکی از زمینه تفاوت‌ها که می‌توان به آن اشاره کرد مبانی نظری مدل‌هاست که موجب تفاوت مفهومی در دیدگاه‌های مختلف می‌شود. بنابراین، در این مطالعه سعی می‌شود در یک مطالعه کیفی علاوه بر کشف عوامل تشکیل دهنده هوش سازمانی، امکان مقایسه آن با سایر فرهنگ‌ها فراهم شود و یک چارچوب نیرومند نظری و تجربی برای گسترش یک مقیاس اندازه‌گیری برای هوش سازمانی به دست آید.

روش

پژوهش حاضر بر اساس یک طرح اکتشافی و کاربرد روی آورده‌های کیفی به ویژه روش تحلیل محتوا^۱ انجام شد تا عوامل و مولفه‌های تشکیل دهنده هوش سازمانی با در نظر گرفتن جنبه‌های خاص فرهنگی و سازمان مورد مطالعه شناسایی و مشخص شوند. برای این منظور داده‌های حاصل از بررسی متون نظری و تجربی هوش سازمانی و مصاحبه‌های تخصصی و ساختارنیافته با متخصصان مورد بررسی محتوایی قرار گرفت.

شرکت کنندگان

جامعه آماری مورد مطالعه متخصصان حیطه علوم تربیتی بودند. ملاک‌های ورود افراد به گروه نمونه عبارت بود از:

۱- دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکترا در یکی از گرایش‌های رشته علوم تربیتی با اولویت گرایش مدیریت آموزشی باشند.

۲- دارای حداقل یک مقاله با موضوع هوش سازمانی باشند یا پایان‌نامه کارشناسی ارشد یا دکترای مرتبط با هوش سازمانی داشته باشند.

۳- اساتید دانشگاهی با درجه علمی استادیار، دانشیار و استاد که راهنما، مشاور یا داور در پایان‌نامه کارشناسی ارشد یا رساله دکتری باشند.

نمونه‌گیری در این پژوهش تا حد اشباع نظری یعنی تا جایی که در جریان مصاحبه هیچ اطلاعات جدیدی به دست نیامد، ادامه پیدا کرد که در نهایت، ۱۵ نفر با روش نمونه‌گیری گلوله برفی مورد بررسی قرار گرفتند. به این صورت که هر متخصصی که در مصاحبه شرکت می‌کرد بسته به آشنایی خود با ماهیت موضوع، فرد مطلعی را با توجه به معیارهای پژوهش معرفی می‌کرد. به منظور تبیین مبانی مفهومی هوش سازمانی و به بیان دیگر مفهوم سازی این سازه در سازمان آموزش و پرورش استان لرستان، داده‌های این مطالعه کیفی از دو منبع به شرح زیر استخراج شد:

پیشینه نظری و تجربی هوش سازمانی: فهرست مربوط به منابع اصلی مورد استفاده هوش سازمانی در جدول ۱ گنجانده شده است. مقالات معرفی شده در این جدول اساس تحلیل محتوای این پژوهش بوده است.

^۱ . content analysis

جدول ۱. منابع اصلی مورد استفاده برای تحلیل محتوا

نام منبع	مؤلف
هوش سازمانی: اهمیت آن به عنوان فرایند و فراورده	ماتسودا (۱۹۹۲)
استعداد خلاق: چارچوبی برای ارتباط بین هوش سازمانی و فردی با خلاقیت	گلاین (۱۹۹۶)
هوش سازمانی: به چه معناست و چگونه می‌توان آن را مدیریت کرد؟	هلال (۱۹۹۷)
نتایج هوش: سازماندهی پیچیدگی.	مک مستر (۱۹۹۶)
ساختن هوش سازمانی: یک مدیریت دانش ابتدایی	لیبوایتز (۲۰۰۰)
مدیریت دانش و یادگیری در مدیریت هوش سازمانی	استون هاوس، پمبرتون و تان (۱۹۹۹)
هوش سازمانی: چارچوبی یکپارچه	شوانینگر (۲۰۰۱)
قدرت اذهان در کار: هوش سازمانی در عمل	آلبرشت (۲۰۰۳)
به سوی هوش سازمانی	وریارد (۲۰۰۴)
هوش سازمانی، دانشی پویا در ایجاد فعالیت در سازمان	کرون کوئیست (۲۰۰۴)
یادگیری سازمانی به عنوان بعد هوش سازمانی، جنبه بازاریابی و اطلاعاتی تحول اقتصادی بالکان	سیمیک (۲۰۰۵)
هوش سازمانی: یک دیدگاه ساختاری	آکگان، بیرن و کسکین (۲۰۰۷)
هوش سازمانی چند بعدی	ارستین، ستین و پتاس (۲۰۰۷)
فرایندهای هوش سازمانی دانشگاهی: یک تحقیق تجربی	استاسکوویست و ستین (۲۰۰۸)
اندازه‌گیری هوش سازمانی	هلال و کول (۲۰۰۸)
مدل‌سازی هوش سازمانی: اشاره به گوگل	تراویکا (۲۰۱۵)
هوش سازمانی	شارمن (۲۰۱۵)
چارچوب نظری هوش سازمانی: یک رویکرد مدیرانه برای ارتقاء انرژی قابل تجدید در اقتصاد روستایی	ایتودر، آرسسکو، سندرو و رادو (۲۰۱۶)
بررسی هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی و ارائه چارچوب مفهومی مناسب	فقیهی و جعفری (۱۳۸۸)
شناسایی عوامل موثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه)	یاروییسی، فتاح و ابوالمعالی الحسینی (۱۳۹۷)

مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با متخصصان: هدف از این مصاحبه‌ها که به طور متوسط ۴۰ دقیقه به طول انجامید، شناسایی عوامل زیربنایی هوش سازمانی از دیدگاه متخصصان بود. در آغاز فرایند مصاحبه توضیحی کوتاه درباره موضوع، اهداف و روش تحقیق داده شد و با توجه به اینکه ابزار تحقیق مصاحبه نیمه ساختارمند بود، به‌منظور اجتناب از انحراف در پاسخ‌ها بر حسب

ضرورت پاسخ‌ها هدایت می‌شدند. تمامی اظهار نظرهای شرکت کنندگان ضبط می‌شد. کدگذاری نهایی پاسخ‌ها توسط دو ارزیاب - دو دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی-انجام گرفت. ضریب توافق دو کدگذار با استفاده از ضریب کاپای کوهن ۰/۸۵ به- دست آمد.

یافته‌ها

در این قسمت نتایج حاصل از بررسی متون و نظرات متخصصان به صورت جداگانه ارائه می‌شود:

الف) متون نظری و تجربی هوش سازمانی: نتایج مربوط به تحلیل کیفی نخستین منبع پژوهش به گونه خلاصه در جداول ۲، ۳ و ۴ آمده است.

جدول ۲. کدگذاری باز متون نظری و تجربی هوش سازمانی

مولفه‌های هوش سازمانی	نظریه پردازان
فرایند/ فرآورده/ هوش ماشینی/ هوش انسانی/ تعامل/ اجماع/ همکاری/ شناخت سازمانی/ حافظه سازمانی/ یادگیری سازمانی/ ارتباطات سازمانی/ استنباط سازمانی/ داده/ اطلاعات/ هوش فردی/ رفتاری/ محیطی/ دسترسی، جمع آوری، پالایش داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز/ پردازش، تحلیل و نتیجه‌گیری بر اساس دانش/ سازمان رسمی در مقابل سازمان غیر رسمی/ تنوع ارتباط بین عوامل انسانی در سازمان/ ناب بودن/ هشیاری/ افزایش دانش/ آزاد اندیشی/ انعطاف در عمل/ حساس و پیش بینی پذیر بودن/ عملکرد گروهی افراد/ نوآوری/ ابداعات/ هوش سازمانی به عنوان یک سیستم بزرگتر/ تغییر دیدگاه‌های رهبران فکری سازمان در جهت توسعه هوش سازمانی/ اعمال نتیجه نظارت بر پیام‌های اجرای آن/ سیستم هوشمند/ تعامل با بسیاری از سازمان‌های دیگر/ تسهیم اطلاعات/ تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده/ به کارگیری	ماتسودا (۱۹۹۲)
مدل تجمع/ مدل سطح تلاقی/ مدل توزیعی/ تجمع هوش فردی/ رابطه متقابل هوش فردی و سازمانی/ هوش سازمانی به عنوان نظام بزرگتر پردازش اطلاعات/ سازگاری با محیط/ نوآوری	گلاین (۱۹۹۶)
یادگیری تک حلقه‌ای/ یادگیری دو حلقه‌ای/ کسب دانش/ یادگیری هوشمند/ شبکه‌های اطلاعاتی/ سازگاری با محیط/ نظارت هوشمند/ تعامل با مشتریان و شرکای تجاری/ شناسایی تغییرات آنی/ جایگزینی محصول جدید تازه/ فرهنگ سازمانی/ فرایندها و فرآورده‌ها/ کارکردی	هلال (۱۹۹۷)
افزایش اطلاعات/ نوآوری/ دانش/ نتایج کوتاه مدت/ آینده قابل پیش بینی/ نتایج پیچیده غیر خطی	مک مستر (۱۹۹۶)
مدیریت دانش/ یادگیری سازمانی/ پیش بینی و واکنش به تغییرات	لیوایتز (۲۰۰۰)
مدیریت اثر بخش دانش/ فرهنگ و محیط/ خود سازماندهی/ آگاهی/ اثر بخش بودن/	استون هاوس، پمبرتون و تان (۱۹۹۹)

قابلیت پایدار/ اتحاد/ توافق/ کاربرد دانش	
فعالیت‌ها/ ساختار/ رفتار/ سازگاری/ یادگیری/ خودتحویلی	شوانینگر (۲۰۰۱)
بینش راهبردی/ سرنوشت مشترک/ میل به تغییر/ روحیه/ اتحاد و توافق/ کاربرد دانش/ فشار عملکرد	آلبرشت (۲۰۰۳)
درک احساسات/ عمل استدلالی/ حافظه دانش/ ارتباطات/ یادگیری/ برنامه‌ریزی هدایت تشخیص مسائل، مشکلات و نیازهای مربوط به داده‌ها/ تصمیم‌گیری/ احیاء و جمع‌آوری اطلاعات خام	وریارد (۲۰۰۴)
پردازش اطلاعات/ محیط/ خلق دانش/ یادگیری سازمانی/ کسب دانش گسترده و عمومی/ فرایند کشف و اصلاح خطاها/ توزیع اطلاعات/ تفسیر اطلاعات/ توصیف انواع خاصی از فعالیت‌ها که در جریان است/ عقاید که باید با اطلاعات علمی و مباحث عاقلانه حمایت شوند/ اطلاعات داده‌ها قابل فهم و کاربردی باشند تا سازماندهی و تحلیل شوند/ ارتقای عملکرد دانش/ دستیابی، تدوین و تنظیم دانش/ اختصاص دادن اتاق‌هایی برای طوفان مغزی/ تشکیل جلسات غیر رسمی/ تشکیل سمینارها/ قابلیت جذب دانش‌های محیط بیرونی/ زمینه تعاملی پویا با عوامل بیرونی/ عمل انتقال دانش/ دانش از طریق روش‌های خلاقانه‌ای که افراد از طریق آن کارهای خود را انجام دهند/ ایجاد ظرفیت یادگیری در افراد	کرون کوئیست (۲۰۰۴)
حل مشکلات سازمان/ حل مسئله/ تجربه/ اطلاعات/ دانش/ یادگیری سازمانی/ اجتماع/ سیستم اطلاعاتی/ اجتناب نکردن از مشکل/ گریز از سرپوش گذاشتن بر مشکل/ انتخاب/ حفظ و بازیابی تجربه‌ها/ تبادل داده‌ها، اطلاعات و دانش/ توانایی پردازش تغییر/ رمزگذاری	سیمیک (۲۰۰۵)
نظریه اجتماعی/ ارتباط فرد و سازمان/ شناخت/ رفتار/ عاطفی-اجتماعی/ حل مسئله/ تصمیم‌گیری/ پردازش اطلاعات	آکگان، بیرن و کسکین (۲۰۰۷)
استعاره سیستمی/ استعاره بیولوژیکی/ انسان‌شناسی/ اجتماعی/ سیستمی/ تطبیق با تغییرات و محیط/ خلاقیت/ یادگیری مستمر/ شبکه‌های اجتماعی/ استفاده از قدرت تخیل/ پیش‌بینی شرایط جدید/ برقراری ارتباط موثر/ حل مسئله/ سازگاری با محیط/ تکنولوژی ابزاری/ پلت فرم دانشی موقت و خصوصی سازی شده/ انتظارات توقعات واقع‌گرایانه تر/ تیم تخصصی حمایت‌کننده/ مدیریت منطقی/ سازماندهی انجمن‌ها/ سیاست‌های توسعه/ ساخت انجمن‌ها به دلیل داشتن رهبری قوی/ ترکیب یک رهبری فکری قوی و یک گروه با علائق مشترک با هدف مشخص/ اندیشیدن مدیران/ استفاده از ابزارها، نرم افزارها، سخت افزارها در راستای شناسایی داده‌ها و اطلاعات/ مدیریت، پردازش و تسهیم اطلاعات	ارستین، ستین و پتاس (۲۰۰۷)

ارتباطات/ دانش/ سازمان رسمی در مقابل سازمان غیر رسمی/ کار فردی در مقابل کار گروهی/ تفکر تحلیلی در مقابل تفکر سیستمی/ سازمان بسته در مقابل سازمان باز/ مدیریت در مقابل رهبری/ یادگیری فردی در مقابل یادگیری سازمانی/ هوش فردی در برابر هوش سازمانی	استاسکوویست و ستین (۲۰۰۸)
ایجاد دانش/ تطبیق با محیط/ مدیریت دانش/ توانایی حل مسئله/ ساختار سازمانی/ فرهنگ سازمانی/ روابط ذینفعان/ دارایی‌های دانشی/ فرایندهای راهبردی/ فناوری اطلاعات/ بعد مدیریتی/ بعد فناوری	هلال و کول (۲۰۰۸)
مدیریت دانش/ سیستم‌های کاری دانش/ سیستم‌های تولیدی/ سیستم‌های ترجیحات مصرف کننده‌ها/ ظرفیت پویایی/ ذهن آگاهی/ روابط گروهی/ رویکردی بودن تکنولوژی/ بی انتها بودن مدیریت دانش نوین/ هدایت دانش فردی در جهت اهداف سازمان/ تقابل و انتقال دانش در میان اعضاء/ تغییرات سریع محیط جهت رقابت/ دانش به صورت تلفیقی از سیستم‌های ناهمگن که شامل شبکه‌های انسانی و شبکه‌های رایانه‌ای می‌شود/ تعاملات بین فنون افراد و فناوری	تراویکا (۲۰۱۵)
در دسترس بودن اطلاعات/ میزان ارتباط سازمان با محیط‌های داخلی و خارجی/ درجه عقلانیت محیطی سازمان/ میزان پیچیدگی ساختاری سازمانی	شارمن (۲۰۱۵)
نوآوری/ فرایندها/ فرآورده‌ها، رقابت‌ها/ پیش بینی/ مدیریت دانش/ تولیدات/ منابع انسانی/ دانش چرایی و چگونگی/ تجربیات/ راهبردهای کاری/ اندازه‌گیری کنترل درونی	ایتودر، آرسسکو، سندرو و رادو (۲۰۱۶)
تغییرگرایی/ مدیریت دانش و یادگیری/ سرنوشت مشترک/ بینش راهبردی/ فناوری اطلاعات و ارتباطات/ ساختار سازمانی/ روحیه/ عملکرد سازمانی	فقیهی و جعفری (۱۳۸۸)
مدیریت و پردازش و تسهیم اطلاعات/ توجه به ارتباط سازمانی/ تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده/ به کارگیری سیستم‌های مؤثر تشویق و تنبیه، ویژگی‌های فردی کارکنان و اساتید سازمان/ به کارگیری مدیران و رهبران توانمند/ تمرکز بر برنامه ریزی صحیح/ توجه به کاربرد تکنولوژی نوین/ حمایت سازمانی/ منابع انسانی/ دادن قدرت اختیار فکر کردن به کارکنان سازمان/ ارزیابی مستمر	یاروییسی، فتاح و ابوالمعالی الحسینی (۱۳۹۷)

جدول ۳. کدگذاری محوری متون نظری و تجربی هوش سازمانی	
مفاهیم اولیه	مفاهیم ثانویه
تعامل، همکاری/ اتحاد و توافق/ ارتباطات/ اجتماعی/ نظریه اجتماعی/ ارتباط فرد و سازمان/ روابط گروهی/ استعاره اجتماعی/ شبکه‌های اجتماعی/ حمایت سازمانی/ عملکرد	ارتباطات بین فردی

	گروهی افراد/تعامل با سازمان‌های دیگر/ تعامل با مشتریان و شرکای تجاری/ تعامل افراد با فناوری/ عملکرد گروهی افراد
سازگاری با محیط	سازگاری با محیط/ فرهنگ و محیط/ سازگاری/ محیط/ تجربه/ تطبیق با تغییرات و محیط/ تطبیق با محیط/ میزان ارتباط سازمان با محیط‌های داخلی و خارجی/ درجه عقلانیت محیطی سازمان/ تجربیات/ حفظ و بازیابی تجربه‌ها/ تغییرات سریع محیط به جهت رقابت
نظام فناوری	به‌کارگیری ابزار و تکنولوژی/ پلت فرم‌های دانش/ فناوری اطلاعات/ نیازها و مشکلات مربوط به داده‌ها/ منابع انسانی/ استفاده از ابزارها و نرم افزارها/ سخت افزارها در راستای شناسایی داده‌ها و اطلاعات/ تکنولوژی ابزاری/ قابل فهم بودن داده‌ها برای سازماندهی و تحلیل/ احیاء و جمع آوری اطلاعات خام/ یادگیری هوشمند/ نظارت هوشمند/ هوش ماشینی/ توجه به کاربرد تکنولوژی نوین/ فناوری اطلاعات و ارتباطات/ بعد فناوری
نظام اطلاعاتی	هوش سازمانی به عنوان نظام بزرگتر پردازش اطلاعات/ سازمان بسته در مقابل سازمان باز/ شبکه‌های اطلاعاتی/ پردازش و تسهیم اطلاعات/ رویکردی بودن اطلاعات/ سیستم اطلاعاتی/ تبادل داده‌ها، اطلاعات و دانش/ رمزگذاری/ توزیع اطلاعات/
مدیریت دانش	افزایش دانش/ تحلیل و نتیجه‌گیری بر اساس دانش/ تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده/ کسب دانش/ دانش/ مدیریت دانش/ مدیریت اثربخش دانش/ کاربرد دانش/ حافظه دانش/ ارتقاء عملکرد دانش/ دستیابی، تدوین و تنظیم دانش/ قابلیت جذب دانش از محیط بیرونی/ عمل انتقال دانش/ اطلاعات و دانش/ ایجاد دانش/ بی انتها بودن مدیریت دانش نوین/ هدایت دانش فردی در جهت اهداف سازمان/ تقابل و انتقال دانش در میان اعضا/ دانش به عنوان تلفیقی از سیستم‌های ناهمگن
مفاهیم مربوط به سازمان	شناخت سازمانی/ حافظه سازمانی/ یادگیری سازمانی/ ارتباطات سازمانی/ استنباط سازمانی/ سازمان رسمی در مقابل

	سازمان غیر رسمی / فرهنگ سازمانی / میزان پیچیدگی ساختاری سازمان / حمایت سازمانی
رهبری در سازمان	سیاست‌های توسعه / مدیریت منطقی / سازماندهی انجمن‌ها / ساخت انجمن‌ها / ترکیب رهبری فکری قوی / اندیشیدن مدیران / بعد مدیریتی / به کارگیری مدیران و رهبران توانمند / ارزیابی مستمر / به کارگیری سیستم‌های مؤثر تشویق و تنبیه / تغییر دیدگاه‌های رهبران فکری سازمان / اعمال نظارت
ویژگی‌های فردی هوشمندی	ناب بودن / هشیاری / آزاد اندیشی / انعطاف در عمل / نوآوری / ابداعات / به کارگیری / شناسایی تغییرات آنی / جایگزینی محصول جدید / کارکردی / آینده قابل پیش بینی / پیش بینی و واکنش به تغییرات / خودسازماندهی / آگاهی / اثربخش بودن / قابلیت پایدار / خودتحوالی / بینش راهبردی / میل به تغییر / روحیه / درک احساسات / عمل استدلال / تصمیم‌گیری / حل مشکلات سازمان / حل مسئله / اجتناب نکردن از مشکل / گریز از سرپوش گذاشتن بر مشکل / ظرفیت پویایی / ذهن آگاهی / راهبردهای کاری / اندازه‌گیری کنترل درونی / بینش راهبردی / تمرکز بر برنامه ریزی صحیح، هوش انسانی / تجمع هوش فردی / هوش فردی در برابر هوش سازمانی / رابطه متقابل هوش فردی و هوش سازمانی / ویژگی‌های فردی کارکنان و اساتید سازمان
امکانات مالی و زیربنایی سازمان	اختصاص دادن اتاق‌هایی برای طوفان مغزی / تشکیل جلسات غیر رسمی / تشکیل سمینارها

عواملی که در نتیجه تحلیل محتوای نظریه‌های مطرح در زمینه هوش سازمانی به دست آمد عبارتند از: ارتباطات بین فردی، سازگاری با محیط، نظام فناوری، نظام اطلاعاتی، مدیریت دانش، مدیریت استراتژیک، رهبری در سازمان، ویژگی‌های فردی هوشمندی و امکانات مالی و زیربنایی سازمان.

ب) مصاحبه با متخصصان: به منظور درک روشن‌تر و ساده‌تر یافته‌های حاصل از مصاحبه، نتایج در جداول ۴ و ۵ منعکس شده است. چنانچه در جدول ۴ دیده می‌شود، کلیه مواردی که در جریان مصاحبه توسط متخصصان مورد توجه قرار گرفته بود، ۱۳۷ مورد بوده است.

جدول ۴. مفاهیم اولیه استخراج شده در مرحله اول

محیط پویا/ هدف مشترک افراد سازمان/ احساس امنیت در سازمان/ برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت/ دانش به روز/ استفاده درست از فناوری/ آموزش فناوری/ دسترسی به شبکه‌های مجازی/ اهداف مشترک/ بالا رفتن حقوق و دستمزد/ بلوغ ذاتی/ استعداد/ تخمین شرایط پیش بینی نشده/ خردمندی/ داشتن امکانات سخت افزاری و نرم افزاری در مدارس/ قدرت حل مسائل/ آموزش به کارگیری حل مسئله در موقعیت‌های دشوار/ داشتن بصیرت/ روابط بین فردی/ حمایت سازمان از اعضای خود/ به روز بودن اطلاعات/ نبوغ فردی/ در اختیار قرار دادن دانش و اطلاعات بین اعضای سازمان/ فرصت ادامه تحصیل به افراد/ داشتن اینترنت پر سرعت/ احساس تعلق و نزدیکی افراد به هم/ حل شدن مشکلات مالی/ در نظر گرفتن تمامی جوانب مسائل ایجاد شده/ آینده نگری/ شادابی محیط کار/ اعتقادات مذهبی/ آرامش درونی/ هوش خود کارمندان/ هوش مدیران در تمامی رده‌ها/ برگزاری سخنرانی‌ها و جلسات مناظره و گفتگو ضروری در تمامی سطوح سازمان/ برگزاری سخنرانی‌ها و جلسات مناظره و گفتگو مجازی در تمامی سطوح سازمان/ استفاده از بارش فکری در حل مسائل ایجاد شده در سازمان/ داشتن اتاق فکر از سطح مدارس تا سطوح بالاتر/ به روز کردن و هوشمند کردن تمام قسمت‌های سازمان/ بهاء دادن و تشویق ایده‌های نو/ هشیاری نسبت به محیط اطراف/ نداشتن ترس از فناوری/ داشتن هدف مشترک/ رسیدن به تعالی الهی هدف اصلی سازمان باشد/ داشتن مهارت در برقراری ارتباط با دیگران/ بررسی خلاقیت و نبوغ افرادی که به تازگی جذب سازمان می‌شوند/ تشویق کار گروهی/ تقدیر از افراد خوش فکر/ کارورزی/ تقویت بخش پژوهشی در سازمان/ خدامحوری/ آزادی بیان و انتقادپذیری در سطح سازمان/ انتخاب بهترین راه حل در برخورد با مسائل ایجاد شده در سازمان/ توجه به پرورش افراد از همه جهات/ احساس نزدیکی و تعلق خاطر افراد نسبت به هم و نسبت به سازمان/ برگزاری کلاس‌های توجیهی/ تقویت مباحثه‌های اثربخش در محیط کار/ تشویق ایده در جهت درآمدزایی بیشتر سازمان/ برگزاری مسابقات کتابخوانی/ بهاء دادن به افرادی که ادامه تحصیل می‌دهند/ آموزش تعالیم دینی/ توانمندی در جذب سرمایه مالی و فکری از خارج سازمان/ دادن پاداش‌های مازاد بر حقوق به افراد ایده پرداز و خوش فکر/ هوشمند کردن مدارس/ منافع سازمان/ مدیران کارآمد/ تفکر خلاق/ تفکر کارآمد/ رهایی ذهن/ آرامش درون/ بحث‌های گروهی/ رعایت سلسله مراتب اداری/ محیط رفاقتی/ آزادی برای بیان ایده‌ها/ حقوق مکفی/ بینش/ هدایت دیدگاه‌ها/ جهانی شدن/ سیستم ارتباطات هوشمند/ رشد فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی/ تولید علم و دانش/ بهاء دادن به اقدام پژوهی‌های معلمان/ شناخت محیط و مسائل آن/ مسئله محور بودن/ آموزش‌های مطابق با نیازهای روز/ قدرت تصمیم گیری در شرایط حساس/ شناخت خود/ خدامحور بودن اندیشه‌ها/ تفاوت قائل شدن بین احساس و تعقل/ آینده نگری به جای گذشته نگری/ سازگاری با تغییر شرایط/ تشخیص نیازها/ استفاده از راهبردهای کارآمد/ نداشتن دغدغه- های فردی/ شادابی و طراوت در محیط کار/ هدفمند بودن افراد/ هماهنگی اهداف افراد و سازمان/ تلفیق علم و دین/ تقویت هوش معنوی، شناخت خدا، قرآن و ائمه/ حساسیت نسبت به اتفاقات اطراف/ اعتماد به توانایی‌های خود/ شناخت محیط/ مدیریت اثربخش/ تعامل فرد، محیط و رفتار/ کسب دانش/ سرعت انتقال دانش و یادگیری‌ها/ یادگیری مجازی/ دهکده جهانی/ منافع مشترک بین اعضای سازمان/ گوش به زنگ بودن/ سعادت گروهی/ افتخار به شغل/ ایجاد سازمان دانش بنیان/ اعتماد به مدیران/ داشتن مدیران جوان و انقلابی/ سرعت انتقال دانش/ تفکر کار گروهی/ روحیه جمعی/ توانایی حل مسئله گروهی/ راهبردهای فرهنگی/ فرهنگ کار و تلاش/ وجود بینش جمعی/ قدردانی/ پابندی به اصول اخلاقی/ احترام به حقوق هم و عدالت در سازمان/ شایسته سالاری/ پرهیز از تبعیض/ نداشتن مشکلات اقتصادی/ عاری بودن محیط از استرس و دغدغه/

در نظر گرفتن محیط داخلی و خارجی / تنوع / ثبات مدیریتی / سایبرتیک سازی / توانایی دوراندیشی و تفکر راهبردی / عدالت سازمانی / ایجاد فضای رقابت داخلی و خارجی / یادگیری مادام العمر

بر اساس نتایج جدول ۵، این موارد به دست آمده از مصاحبه با متخصصان را می‌توان در ۱۸ طبقه جای داد: محیط اثربخش، تعاملات بین فردی، فضای مجازی، آموزش مادام العمر، ارائه دانش، امکانات زیربنایی، مسئله محوری، مسائل اقتصادی، فرهنگ سازمانی، مدیریت سازمان، هدفمندی در سازمان، تعلق سازمانی، عدالت سازمانی، هوش معنوی، تشویق اعضا، اهمیت تحصیل، خردمندی، پژوهش.

جدول ۵. کدگذاری ثانویه مفاهیم و عوالم زیربنایی هوش سازمانی	
مفاهیم اولیه	مفاهیم ثانویه
محیط پویا/ عاری بودن محیط کار از استرس و دغدغه/ محیط رفاقتی/ شادابی و طراوت محیط کار	محیط اثربخش
تعامل فردی، محیط و رفتار/ روابط بین فردی/ داشتن مهارت- های برقراری ارتباط با دیگران	تعاملات بین فردی
استفاده درست از فناوری/ آموزش فناوری/ دسترسی به فضای مجازی/ به روز بودن اطلاعات/ سیستم ارتباطات هوشمند/ رشد فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی/ سرعت بالای انتقال دانش و یادگیری/ یادگیری مجازی/ دهکده جهانی/ سرعت انتقال دانش/ جهانی شدن	فضای مجازی
برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت/ آموزش به کارگیری حل مسئله در موقعیت‌های دشوار/ برگزاری سخنرانی‌ها و جلسات مناظره و گفتگوی حضوری در تمامی سطوح سازمان/ برگزاری سخنرانی‌ها و جلسات مناظره و گفتگوی مجازی در تمامی سطوح سازمان/ داشتن اتاق فکر از سطح مدارس تا سطوح بالاتر/ برگزاری کلاس‌های توجیهی/ برگزاری کلاس‌های کتاب خوانی/ آموزش‌های مطابق با نیازهای روز/ یادگیری مادام العمر/ کارورزی/ تقویت مباحثه‌های اثربخش در محیط کار	آموزش مادام العمر
دانش به روز/ تولید علم و دانش/ کسب دانش/ ایجاد سازمان دانش بنیان/ در اختیار قرار دادن دانش و اطلاعات بین اعضای سازمان	ارائه دانش

امکانات زیربنایی	داشتن امکانات سخت افزاری و نرم افزاری در مدارس / داشتن اینترنت پرسرعت / به روز کردن و هوشمند کردن تمام قسمت‌های سازمان / هوشمند کردن مدارس
مسئله محوری	در نظر گرفتن تمامی جوانب مسائل ایجاد شده / استفاده از بارش فکری در حل مسائل ایجاد شده در سازمان / انتخاب بهترین راه حل در برخورد با مسائل ایجاد شده در سازمان / در نظر گرفتن محیط داخل و خارج سازمان در حل مسائل
مسائل اقتصادی	بالا رفتن حقوق و دستمزد / حل شدن مشکلات مالی / نداشتن مشکلات اقتصادی / حقوق مکفی / افتخار به شغل
فرهنگ سازمانی	راهبردهای فرهنگی / فرهنگ کار و تلاش / وجود بینش جمعی / قدردانی / تفکر کار گروهی / روحیه جمعی / توانایی حل مسئله گروهی / سعادت گروهی / تشویق کار گروهی / بحث‌های گروهی
مدیریت سازمان	ثبات مدیریتی / داشتن مدیران جوان و انقلابی / اعتماد به مدیران / مدیران کارآمد / هوشمندی مدیران در تمامی رده‌ها / مدیریت اثربخش / شایسته‌سالاری / سایبرنتیک سازی / بررسی خلاقیت و نبوغ افرادی که به تازگی جذب سازمان می‌شوند / رعایت سلسله مراتب اداری
هدفمندی در سازمان	هدف مشترک افراد سازمان / اهداف مشترک / منافع سازمان / هدفمند بودن افراد / هماهنگی اهداف افراد و سازمان / منافع مشترک بین اعضای سازمان / داشتن هدف مشترک
تعلق سازمانی	حمایت سازمان از اعضای خود / احساس امنیت در سازمان / احساس تعلق و نزدیکی افراد به هم / آزادی بیان و انتقادپذیری در سطح سازمان / احساس نزدیکی و تعلق افراد نسبت به هم و سازمان / آزادی بیان ایده‌ها / هدایت دیدگاه‌ها
عدالت سازمانی	احترام به حقوق هم و عدالت در سازمان / پرهیز از تبعیض / عدالت سازمانی
معنویت	اعتقادات مذهبی / رسیدن به تعالی الهی هدف اصلی سازمان باشد / خدامحوری / آموزش تعالیم دینی / خدامحور بودن اندیشه‌ها / تلفیق علم و دین / تقویت هوش معنوی، شناخت خدا، قرآن و ائمه / پایبندی به اصول اخلاقی

تشویق اعضا	بهاء دادن و تشویق ایده‌های نو/ تقدیر از افراد خوش فکر/ تشویق ایده‌ها در جهت درآمدزایی بیشتر سازمان/ دادن پاداش‌های مازاد به حقوق افراد ایده پرداز و خوش فکر
اهمیت تحصیل	فرصت ادامه تحصیل به افراد/ بهاء دادن به افرادی که ادامه تحصیل می‌دهند
خردمندی	قدرت حل مسائل/ داشتن بصیرت/ بلوغ ذاتی/ بلوغ فردی/ استعداد/ آینده نگری/ هوش خودکارمندان/ هشیاری نسبت به محیط اطراف/ آرامش درونی/ توانمندی در جذب سرمایه مالی و فکری از خارج سازمان/ تفکر خلاق/ تفکر کارآمد/ رهایی ذهن/ آرامش درون/ بینش/ مسئله محور بودن/ قدرت تصمیم گیری در شرایط حساس/ شناخت خود/ تفاوت قائل شدن بین احساس و تعقل/ آینده‌نگری به جای گذشته‌نگری/ سازگاری با تغییر شرایط/ تشخیص نیازها/ استفاده از راهبردهای کارآمد/ نداشتن دغدغه‌های شخصی/ حساسیت نسبت به محیط اطراف/ اعتماد به توانایی‌های خود/ گوش به زنگ بودن/ توانایی دوراندیشی و تفکر راهبردی/ تخمین شرایط پیش بینی نشده
پژوهش	تقویت بخش پژوهشی در سازمان/ توجه به پرورش افراد از همه جهات/ بهاء دادن به اقدام پژوهش‌های معلمان

بحث و نتیجه گیری

گسترده‌گی ماهیت هوش سازمانی که در تعدد نظریه‌های موجود مشهود است، بسیاری از پژوهشگران را بر آن داشته است تا افزون بر تعریف و مفهوم سازی و بررسی ارتباط آن با سایر متغیرها، به شناسایی عوامل تشکیل دهنده آن بپردازند. منابع دوگانه پژوهش حاضر (پیشینه نظری و تجربی، مصاحبه با متخصصان) با هدف شناسایی ساختار عاملی هوش سازمانی تحلیل شدند. مرور پیشینه نظری و تجربی نشان داد که عوامل تشکیل دهنده هوش سازمانی را می‌توان در نه طبقه: ارتباطات بین فردی، سازگاری با محیط، نظام فناوری، نظام اطلاعاتی، مدیریت دانش، مدیریت استراتژیک، رهبری در سازمان، ویژگی‌های فردی هوشمندی و امکانات مالی و زیربنایی سازمان دسته بندی کرد، در حالی که، مولفه‌های حاصل از مصاحبه با متخصصان در طبقات محیط اثربخش، تعاملات بین فردی، فضای مجازی، آموزش مادام العمر، ارائه دانش، امکانات زیربنایی، مسئله محوری، مسائل اقتصادی، فرهنگ سازمانی، مدیریت سازمان، هدفمندی در سازمان، تعلق سازمانی، عدالت سازمانی، معنویت، تشویق اعضا، اهمیت تحصیل، خردمندی، پژوهش قرار گرفتند. یک نتیجه قابل تأمل در عوامل مستخرج از مصاحبه‌ها، مربوط به عامل خردمندی بود که در بیشتر مصاحبه‌ها مورد تأکید بوده و تقریباً هم معنا با ویژگی‌های فردی هوشمندی است که در بررسی متون و پیشینه نظری و تجربی دیده

شد. در نظریه‌های ماتسودا (۱۹۹۶)، مک مستر (۱۹۹۶)، هلال (۱۹۹۶)، لیوویتز (۲۰۰۰)، آلبرشت (۲۰۰۳)، کرون کوئیست (۲۰۰۴)، سیمیک (۲۰۰۵) و هلال و کول (۲۰۰۸) به این موارد اشاره شده بود. البته این مسئله را نیز باید مد نظر داشت که مولفه‌های زیربنایی این دو عامل تفاوت‌هایی نیز با هم دارند و خردمندی به طور اعم عوامل فردی موثر در هوش سازمانی را تبیین می‌کند. البته یک دلیل احتمالی می‌تواند ماهیت خود سازمان آموزش و پرورش باشد که به ویژگی‌های فردی اهمیت می‌دهد. معنویت عامل منحصر به فردی است که در جریان مصاحبه‌های انجام شده با متخصصان به دست آمد. با توجه به ماهیت فرهنگی حاکم بر جامعه ایرانی که بر نظرات متخصصان نیز بی‌تأثیر نخواهد بود این عامل مورد تأکید قرار گرفت. آنچه از نظر این متخصصان قابل تأمل بود ساختار معنوی و دین بود که می‌توانست ملاک‌های ارتقای توانمندی‌های هوش فردی و سازمانی را در بر داشته باشد. در مجموع، با توجه به یافته‌های پژوهش و بر اساس مبانی مشترک با پیشینه نظری و تجربی هوش هیجانی، همچنین، تفاوت‌های مبتنی بر ساختار اجتماعی / فرهنگی سازمانی که مورد بررسی قرار گرفت، زمینه مناسبی برای ارائه نظریه‌ای در خصوص هوش سازمانی در سازمان آموزش و پرورش فراهم آمده است. همچنین، بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان مقدمات تهیه پرسش‌نامه‌ای با ساختار عاملی را فراهم ساخت. در پژوهش‌های بعدی با هدف تعیین ساختار عاملی پرسش نام (تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی) اعتبار و روایی پرسش‌نامه (روایی همگرا) از نتایج پژوهش حاضر استفاده خواهد شد. همچنین، در قالب یک پژوهش گراند تئوری نظریه زیربنایی ارائه خواهد شد. با توجه به تفاوت‌هایی که از نظر عوامل استخراجی در این پژوهش نسبت به مطالعات قبلی دیده می‌شود، باید در تعمیم نتایج به سایر فرهنگ‌ها و حتی سازمان‌های داخلی غیر از آموزش و پرورش دقت داشت، چرا که محقق در جریان مصاحبه‌هایی که انجام داد تأکید داشت که پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان با در نظر گرفتن نیازهای سازمان آموزش و پرورش باشد. همچنین، انجام مصاحبه‌هایی با معلمان، مدیران و کارمندان سازمان آموزش و پرورش نیز می‌توانست اطلاعات این پژوهش را کامل تر کند که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی مد نظر قرار بگیرد. همچنین، مطالعاتی از نوع فراتحلیل لازم است تا نتایج پژوهش‌هایی را که هوش سازمانی در آن به عنوان یکی از متغیرها بوده است جمع بندی شده و به اطلاعات پژوهش‌هایی مانند پژوهش حاضر اضافه شود.

منابع

- ابزری، مهدی، ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت کیفیت.
- امیرتاش، عبدالرضا؛ کامکاری، کتابون، افشاریان، محمد جواد. (۱۳۹۴). ارائه الگوی مدل ارتباطی هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران.
- حاجی احمدی قمی، محمد حسن. (۱۳۹۱). ارزیابی هوش سازمانی در دیوان محاسبات کشور. دانش حسابرسی. ۵ (۶۰)، ۱۹۷-۲۲۰.
- جعفری، پریش؛ فقیهی، علیرضا. (۱۳۸۸). میزان مولفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی. ۲۳، ۶۶-۴۵.
- جمال زاده، محمد؛ غلامی، یونس و سیف، محمدحسن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعشای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی. رهبری و مدیریت آموزشی. ۳ (۲)، ۶۳-۸۶.

- رجایی پور، سعید؛ زهرایی، سید محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاههای اصفهان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۲(۲)، ۱۵۵-۱۷۴.
- شمس مورکائی، غلامرضا؛ مشایخی، منصوره و سلیمانی، سعید. (۱۳۹۳). تبیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستانهای شهر تهران. روانشناسی تربیتی، ۳۱(۱۰)، ۱۶۵-۱۸۹.
- طبرسا غلامعلی، نظریوری، امیر هوشنگ. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر ارتقای هوشمندی انسانی-ساختاری در سازمانهای دانش بنیان. پژوهش های مدیریت در ایران. ۱۷(۱).
- طوطیان اصفهانی، صدیقه، طیاران، شهرزاد، زندگی، مریم. (۱۳۹۶). عوامل موثر بر هوش سازمانی بر اساس مدل آلبرخت. توسعه، ۱۲(۴۵)، ۱۳۷-۱۵۵.
- عرفانی خانقاهی، معصومه؛ جعفری، پریش. (۱۳۸۹). بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمان در دانشگاه آزاد اسلامی. رهبری و مدیریت آموزشی، ۴(۱)، ۴۹-۶۶.
- محمدی، رزکار؛ کشکر، سارا، (۱۳۹۱)، **رابطه مؤلفه های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون های ورزشی منتخب**، پژوهش در مدیریت ورزشی، دوره ۱، شماره ۲، ص ۹۷-۱۱۶.
- میرسپاسی، ناصر و افقهی، بابک. (۱۳۹۱). مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی: مطالعه موردی. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۶۵، ۸۶-۶۷.
- یارویی، رضا، فتاح، رضا، ابوالمعالی الحسینی، خدیجه. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل موثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه). پژوهش در نظام های آموزشی، ویژه نامه، ۴۳۵-۴۱۵.
- مصری، م. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر هوش سازمانی بر سکوت سازمانی با میانجی گری عدالت سازمانی اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت حسابداری، ساری
- 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*. Provided by: Karl Albrecht international. Retrieved, 2006, From. <http://www.karlalbrecht.com>.
- Boudlaei, H., Golabdoust., & Golabdoust, T. (2014). An Analysis of Organizational Intelligence and Organization Agility Status in Tehran University of Medical Sciences. *International Business and Management*. 9(2), 2014, 100-109.
- Choo, C. W. (2007). Information management with the organizational intelligence. Information today, Inc, Medford, N.J.
- Cronquist, B. (2004). Organizational intelligence; a dynamic knowledge creating activity embedded in organizational routines.
- Ercetin, S. (2008). Action research. *Organizational intelligence*. Educational research quarterly journal, 26(1), 41.
- Ercetin, S., Cetin, B., & Potas, N. (2007). Multi-dimensional organizational intelligence. *Word applied sciences journal*, 26(1), 41-49.
- Ercetin, S. S., Potas, N., Hamedoglu, M. A., & Kisa, N. (2011). Using multi-dimensional organizational intelligence measurements to determine the institutional and managerial capacities of technical education institutions for girls. *African Journal of Business Management*, 5 (27), 11256-11264
- Glynn, M. A (1996). Innovative Genius: A Framework for Relating Individuale and organizational Intelligences to Innivation, *Academy of management review*, 21, 4.
- Halal, W.E. (1997). Organizational intelligence: what is it, and how can manager use it? Retrieved, 2007, From. [http://www. Bah. Com](http://www.Bah.Com).
- Halal, W. E., & Kull, M. D. (2008). Measuring organizational intelligence. Article Warehouse. Auburn Horizon.



- Jayanthi, R. (2008). Business Justification with business intelligence. *The journal of information and knowledge management system*, 38(4), 461-475.
- Khodadadi, M. R., Kashef, M., Seyed Ameri, M. & Aalami Kashki, M. (2013). The relationship between the components of organizational intelligence and organizational culture in the general department of exercise of east Azerbaijan. *exercise management*, 5 (3): 175-189.
- Liebowitz, J. (1999). *Building organizational intelligence knowledge management primer*. CRC press. Boca Paton London New York Washington. D.C.
- Malekzadeh, G., Kazemi, M., Lagzin, M., & Mortazavi, S. (2013). Modeling organizational intelligence using DEMATEL method in Iranian public universities. *Journal of Modelling in Management* 11(1).
- Mason, R.M. (1996). Effective intelligent organizations: knowledge is not enough in organizational design. *Modeling and control*. R.W. Blanning & D. R. King information system series, California: Los Alamitos, 18.
- Matsuda, T. (1998). A theory of organizational intelligence, an article on contemporary – database systems technology, PRF Brown, 4.
- Matsuda, T. (1992). *Organizational intelligence: its significance as a process and as a product*. Proceedings of the international conference on Economics/ Management and information technology. Tokyo. Japan.
- McMaster, Michael D (1998). *organizational intelligence, managing director, knowledge Based perelement*, Ltd. December 12. Retrieved November. 17. 2006 From. <http://www.parshift.com/speakers/speako11.htm>.
- Minch, P. R. (1996). Hypermedia knowledge management for intelligent organizations. In R. W. Blanning & D. R. King *organizational intelligence all in organizational design. Modeling and control information systems*, California, 42.
- Mirabedini, S. M., Mehrbian, A. (2015). Review: Organizational Intelligence and Organizational Learning Capability. *Journal of Management Sciences*. (10), 228-233.
- Pinchut, E. (2008). *The intelligent organization*. Pinchut & company.
- Simic, I. (2005). Organizational learning as a component of organizational intelligence. *Journal: information and marketing aspects of the economically, university of national and world Economy*, Sofia, Bulgaria. Retrieved, 2006, from. <http://unwe.acad.bg/repec/sources/5c2005.pdf>.
- Schwaninger, M. (2001). *Intelligent organizations: an integrative framework*. John Wiley and sons, ltd.
- Stonehouse, G, H. & Pemberton, J. T. D (1999) Learning and knowledge management in the intelligent management in the intelligent organization. *Participation & Empowerment: An International Journal*. Vol. 7. No. 5. PP. 131-144.
- Staskeviciute, I. & Ciutiene, R. (2008). Processes of university organizational intelligence: empirical research. *The economic conditions of enterprise functioning*. 5, 65-71.
- Travica, B. (2015). Modeling organizational intelligence: Nothing googles like Google. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(2), 18-1.
- Veryard, R. (2000). Component –based business background material , on intelligence, retrieved, 2012.
- Veryard, R. (2004). *Toward organizational intelligence*, veryard projects Ltd, 1-6.
- Yolles, M. (2005). Organisational intelligence. *The Journal of Workplace Learning*, Vol. 17 No. 1/2, pp. 99-114. http://www.academia.edu/170765/Organisational_Intelligence.
- Yilmaz, C., Ergan, E (2008). “Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy”. *Journal of World Business*, 43(3), 290-306.
- Travica, B. (2015). Modeling organizational intelligence: Nothing googles like Google. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(2), 18-1.
- Veryard, R. (2000). Component –based business background material , on intelligence, retrieved, 2012.
- Veryard, R. (2004). *Toward organizational intelligence*, veryard projects Ltd, 1-6.
- Yilmaz, C., Ergan, E (2008). “Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy”. *Journal of World Business*, 43(3), 290-306.
- Yolles, M. (2005). Organisational intelligence. *The Journal of Workplace Learning*, Vol. 17 No. 1/2, pp. 99-114.

Identifying the conceptual components of organizational intelligence in Lorestan education: a qualitative study

Fatemeh Azizi¹, Sayed Musa khadmi^{*2}, Amin Rahimikia³

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Keywords: organizational intelligence, content analysis, conceptualization, spirituality</p>	<p>The present study was conducted with the aim of identifying the conceptual components of organizational intelligence in Lorestan education based on qualitative research and content analysis. Content information of organizational intelligence was collected in two steps: First, the research background of existing theories about organizational intelligence was comprehensively reviewed. Then, 15 educational management experts were interviewed and their opinions about organizational intelligence were recorded. Content analysis of research background and theories showing 9 components of organizational intelligence, that is, interpersonal communication, adaptability to the environment, Technology system, information system, knowledge management, strategic management, leadership in the organization, individual characteristics of intelligence and financial and infrastructure facilities of the organization. From the analysis of the content of the interview with the experts of the 18 components of effective environment classes, interpersonal interactions, virtual space, lifelong learning, knowledge provision, infrastructure facilities, central issue, economic issues, organizational culture, organization management, purposefulness in the organization, organizational belonging, organizational justice, Spiritual intelligence, encouragement of members, importance of education, wisdom and research were identified. The unique finding of this study, which was seen in the interviews with experts, was spirituality, which should be considered in the study of organizational intelligence in education.</p>

Please cite this article as: Fatemeh, A., khadmi, S., & Rahimikia, A. (2022). Identifying the conceptual components of organizational intelligence in Lorestan education: a qualitative study. *Behavioral Studies in Management*, 13(30), 64 -83.

	Creative Commons: CC BY 4.0		
Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch			
* Corresponding Author: Sayed Musa khadmi		Email: seyedmisakhademi1400@vatanmail.ir	

1-PhD student in Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran. fatemeazizi1400@vatanmail.ir

2-Assistant professor, Department of Educational Management, Sciences Payame Noor University, Tehran, Iran. seyedmisakhademi1400@vatanmail.ir

3-Assistant Professor, Department of Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran, amin.rahimiikiya1400@vatanmail.ir