

رابطه هوش سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اهواز

دکتر محمدعلی قره^{۱*}، محمدحسن فردوسی^۲، فاطمه سادات مرعشیان^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۷/۱۸، تاریخ تصویب: ۱۳۹۱/۸/۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اهواز بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اهواز بود که برای انتخاب نمونه تعداد ۱۰۸ نفر از جامعه مذکور به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده گردید. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده گردید. آزمون فرضیه تحقیق در سطح $(\alpha = 0/05)$ نشان داد که بین تک تک مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش اشتراک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با عملکرد شغلی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، عملکرد شغلی، مدیران تربیت بدنی، هیأت‌های ورزشی

Abstract

The present study investigated the relationship between organizational intelligence and its components with Job performance on Board of Physical Education and Sport in Ahvaz city. The study population consisted of all the athletic directors of physical education and sport of Ahvaz city. 108 persons was selected as a sample by simple randomly sampling. To collect data, was used from two questionnaires entitled Albrecht for organizational intelligence and Paterson for Job performance. The type of this study was correlation. to analyze data were used the Pearson correlation coefficient and multiple regression. The test of research hypothesis (level $\alpha = 0/05$) showed that there is a significant relation between all components of organizational intelligence (Strategic vision, shared fate, Appetite for change, spirit, Alignment congruence, Knowledge deployment and performance pressure) and Job performance on Board of Physical Education and Sport.

Keyword: organizational intelligence, Job performance, Physical Education managers, sports Board

مقدمه

امروزه هوش^۱، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده است و این نشان دهنده تغییر نگاه سازمان‌ها و متفکران سازمانی از هوش تستی بر رویکردهای نوین به مقوله هوش است. یکی از انواع هوش، هوش سازمانی است. هوش سازمانی، ما را برای تصمیم‌گیری سازمانی توانمند می‌سازد یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندی سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد (ابزری، ۱۳۸۵).

هوش سازمانی به منزله پنجره پویای کسب و کار به محیط بیرون است که عملکرد سازمانی را شناسایی می‌کند، کارایی را افزایش می‌دهد و فرصت‌های ناشناخته را آشکار می‌کند (هاوسون^۲، ۲۰۰۸). هوش سازمانی عبارت است از ظرفیت یک سازمان برای بسیج کردن تمامی توانایی هوش که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن توانایی برای دستیابی به مأموریت‌های خودشان (آلبرخت^۳، ۲۰۰۲). از طرفی سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها تلقی می‌شوند. در این رابطه، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی دارا می‌باشد که ارزیابی عملکرد، در مسیر نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمانی تعداد قابل توجهی از افراد کشور به عنوان یادگیرنده، وظیفه ای ضروری است (آری، ۲۰۰۶). عملکرد شغلی هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مسئله خاص است که در مورد آن ارزیابی می‌گردد و با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد، نشانگر آگاهی و اطلاعات افراد در رابطه با عوامل مؤثر بر سازمان است بنابراین هوش سازمانی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد فرد در داخل سازمان باشد.

از آنجایی که در هر سازمان، نقش مدیر آن سازمان به عنوان یکی از عوامل مهم رهبری و هدایت سازمان، غیرقابل اغماض است، لذا ارزیابی عملکرد شغلی مدیران برای آگاهی از میزان موفقیت در انجام نقش رهبری خود برای دستیابی به نتایج صحیح ارزیابی عملکرد سازمان ضروری است

(وظیفه دوست، ۱۳۸۷).

لFTER^۴، پرمرین^۵ و واسیلاخه^۶ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی و دورنمای سرمایه انسانی» نشان دادند 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 دادند که میزان بهره‌وری و عملکرد شغلی کارکنانی که از هوش سازمانی، بینش استراتژیک و روحیه بالاتری برخوردار بودند بطور معناداری بیشتر از بقیه کارکنان در سازمان‌های مشابه بود.

بر اساس تحقیقات سیمیک^۷ (۲۰۰۵)، افراد و سازمان‌هایی که از متغیر هوش سازمانی بالایی برخوردارند در زمینه های درک مشکلات سازمانی، درک یادگیری دانش و بهبود عملکرد نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه ای داشتند.

مک گیل کریس^۸ (۲۰۰۴)، در پژوهشی به نتایج مشابه دست یافت و نشان داد که نه تنها هوش سازمانی با مواردی که سیمیک (۲۰۰۵) بیان می‌کند رابطه دارد بلکه با سازگاری با شرایط نیز رابطه معناداری دارد که این به نوبه خود باعث رشد سریع عملکرد شغلی شده و راهی در جهت رسیدن به نوآوری در سازمان می‌باشد.

نسبی (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش سازمانی با خلاقیت و عملکرد شغلی کارکنان بر اساس مدل آلبرخت پرداخت. نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین تمامی مولفه‌های هوش سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد.

خدادادی (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی" به این نتیجه رسید که بین چهار مؤلفه سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

ستاری قهفرخی (۱۳۸۵) در تحقیقی رابطه بین مولفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی را در شرکت فولاد مبارکه اصفهان بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

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.

5. Lefter
6. Prejmeream
7. Vasilache
8. Simic
9. Macgilchrist

1. Intelligence
2. Hawson
3. K.albercht
4. Arie

ابزار پژوهش

الف. پرسشنامه هوش سازمانی: این پرسشنامه در سال ۲۰۰۳ توسط آلبرخت ساخته شد که شامل ۴۹ سوال می‌باشد. ستاری در سال ۱۳۸۵ آن را به فارسی ترجمه کرد و روایی صوری آن نیز در ایران مورد تأیید استادان و صاحب‌نظران قرار گرفته است. پایایی سوالات نیز بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ گزارش شده است. این پرسشنامه دارای هفت زیرمولفه بینش استراتژیک^۱ (سوالات ۱ تا ۷)، سرنوشت مشترک^۲ (سوالات ۸ تا ۱۴)، میل به تغییر^۳ (سوالات ۱۵ تا ۲۱)، روحیه^۴ (سوالات ۲۲ تا ۲۸)، اتحاد و توافق^۵ (سوالات ۲۹ تا ۳۵)، کاربرد دانش^۶ (سوالات ۳۶ تا ۴۲) و فشار عملکرد^۷ (سوالات ۴۳ تا ۴۹) می‌باشد. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۶ به دست آمد که بیانگر ضریب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده می‌باشد.

ب. پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط پاترسون تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ توسط شکرکن و ارشادی در ایران ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال می‌باشد و عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی شان می‌سنجد (ساعتچی، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین و انحراف معیار برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است و در ادامه به یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران است. سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می‌شود با توجه به اینکه مدیران در سازمان‌هایی فعالیت می‌کنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود می‌باشند و در مقابل پاسخگویی به مسایل و مشکلات خود مثل انسانها نیازمند قدرت یادگیری هستند، 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 عکس العمل به موقع به تغییرات محیطی باشند. بنابراین مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی بهتر به هوش سازمانی نیاز دارند تا بتوانند با اتکال به آن، عملکرد خود را بهبود بخشند. لذا با توجه به ضرورت این مهم هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهراوه‌ز می‌باشد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اهواز بود که در سال ۱۳۹۱ مورد بررسی قرار گرفتند. نمونه این تحقیق مشتمل بر ۱۰۸ مدیر از جامعه مذکور بود که برای انتخاب آنها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید.

1. Stratigicvision
2. Shared Fate
3. Appetite for change
4. Sprit
5. Alignment congruence
6. Know ledge deployment
7. Performance pressure

جدول (۱) میانگین و انحراف معیار نمره آزمودنی ها در متغیرهای هوش سازمانی و عملکرد شغلی

متغیر	شاخص های آماری آزمودنی ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
هوش سازمانی	کل مدیران	۱۶۱/۲۶	۳۳/۴۴	۱۰۸
هوش سازمانی در زمینه بینش استراتژیک	کل مدیران	۲۳/۱۰	۵/۰۶	۱۰۸
هوش سازمانی در زمینه سرنوشت مشترک	کل مدیران	۵۸/۲۳	۵/۰۴	۱۰۸
هوش سازمانی در زمینه میل به تغییر	کل مدیران	۲۲/۱۹	۵/۰۶	۱۰۸
هوش سازمانی در زمینه روحیه	کل مدیران	۲۳/۰۸	۵/۲۹	۱۰۸
هوش سازمانی در زمینه اتحاد و توافق	کل مدیران	۲۳/۵۱	۵/۲۰	۱۰۸
هوش سازمانی در زمینه کاربرد دانش	کل مدیران	۲۲/۳۸	۵/۸۵	۱۰۸
هوش سازمانی در زمینه فشار عملکرد	کل مدیران	۳۸/۴۱	۴۳/۵	۱۰۸
عملکرد شغلی	کل مدیران	۱۱۹/۰۳	۱۴/۲۲	۱۰۸

همان طوری که در جدول ۱ ملاحظه می شود در متغیر هوش سازمانی میانگین و انحراف معیار مدیران به ترتیب ۱۶۱،۲۶ و ۳۳،۴۴، در زمینه بینش استراتژیک ۲۳،۱۰ و ۵،۰۶، در زمینه سرنوشت مشترک ۵۸،۲۳ و ۵،۰۴، در زمینه میل به تغییر ۲۲،۱۹ و ۵،۰۶، در زمینه روحیه ۲۳،۰۸ و ۵،۲۹، در زمینه اتحاد و توافق ۲۳،۵۱ و ۵،۲۰، در زمینه کاربرد دانش ۲۲،۳۸ و ۵،۸۵، در زمینه فشار عملکرد ۳۸،۴۱ و ۴۳،۵ می باشد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده گردید که نتایج آن در جداول ۲ و ۳ ارائه شده است.

همان طوری که در جدول ۲ ملاحظه می شود در متغیر هوش سازمانی میانگین و انحراف معیار مدیران به ترتیب ۱۶۱،۲۶ و ۳۳،۴۴، در زمینه بینش استراتژیک ۲۳،۱۰ و ۵،۰۶، در زمینه سرنوشت مشترک ۵۸،۲۳ و ۵،۰۴، در زمینه میل به تغییر ۲۲،۱۹ و ۵،۰۶، در زمینه روحیه ۲۳،۰۸ و ۵،۲۹، در زمینه اتحاد و توافق ۲۳،۵۱ و ۵،۲۰، در زمینه کاربرد دانش ۲۲،۳۸ و ۵،۸۵، در زمینه فشار عملکرد ۳۸،۴۱ و ۴۳،۵ می باشد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده گردید که نتایج آن در جداول ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول (۲) ضرایب همبستگی ساده بین هوش سازمانی و عملکرد شغلی مدیران تربیت بدنی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	شاخص آماری آزمودنی ها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
هوش سازمانی	عملکرد شغلی	کل مدیران	۰/۴۳	۰/۰۰۰۱	۱۰۸

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود بین هوش سازمانی و عملکرد شغلی مدیران تربیت بدنی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($p=0,0001$ و $r=0,43$).

به عبارت دیگر، با افزایش هوش سازمانی مدیران تربیت بدنی، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش یافته است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی ساده بین مولفه های هوش سازمانی با عملکرد شغلی مدیران

تعداد نمونه (n)	سطح معنی داری (p)	ضریب همبستگی (r)	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	شاخص آماری آزمودنی ها
۱۰۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	بینش استراتژیک	عملکرد شغلی	مدیران
۱۰۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۴	سرنوشت مشترک		
۱۰۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷	میل به تغییر		
۱۰۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	روحیه		
۱۰۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	اتحاد و توافق		
۱۰۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷	کاربرد دانش		
۱۰۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۶	فشار عملکرد		

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می گردد بین تمامی مولفه های هوش سازمانی با عملکرد شغلی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول ۴: ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بین (مولفه های هوش سازمانی) با عملکرد شغلی مدیران

p=	t	β	p=	F	R ²	R	متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک
۰/۳۴۵	۰/۹۴۹	-۰/۱۷	۰/۰۰۰۱	۴/۷۱	۰/۲۵	۰/۵۰	مؤلفه بینش استراتژیک	عملکرد شغلی
۰/۶۰۶	۰/۵۱۷	-۰/۰۸					مؤلفه سرنوشت مشترک	
۰/۷۶۱	۰/۳۰۶	-۰/۰۵					مؤلفه میل به تغییر	
۰/۶۶۲	۰/۴۳۹	۰/۰۸					مؤلفه روحیه	
۰/۰۸۵	۱/۷۳	۰/۳۰					مؤلفه اتحاد و توافق	
۰/۶۷۰	-۰/۴۲۸	-۰/۰۸					مؤلفه کاربرد دانش	
۰/۰۱۶	۲/۴۵	۰/۴۸					مؤلفه فشار عملکرد	

از واریانس عملکرد شغلی مدیران تربیت بدنی توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهر اهواز بود.

سازمان ها در فضای رقابتی اقتصاد جهانی و دنیای پرتحول امروزی، برای بقای خود باید تصمیم گیری های سریع و

همان طور که جدول ۴ نشان می دهد، رگرسیون پیش بینی عملکرد شغلی مدیران تربیت بدنی با توجه به مؤلفه های هوش سازمانی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) معنی دار است ($F = 4,71$ و $p < 0,0001$). متغیر هوش سازمانی در زمینه فشار عملکرد با ضریب بتای ۰,۴۸ می تواند به طور مثبت و معنی داری عملکرد شغلی مدیران تربیت بدنی را پیش بینی کند. همچنین، مقدار R^2 نشان می دهد ۲۵٪

این پیش‌بینی کننده‌ها می‌توانند ساختارهای سازمانی روشن، رهبری شایسته، محصولات و فرآیندهای متناسب با تقاضای محیط کسب و کار، مأموریت‌های منسجم، اهداف روشن، ارزشهای هسته‌ای و سیاست‌هایی که حقوق و رفتار کارکنان را مشخص می‌کند، شامل شود. در هر بعد، ما می‌توانیم چندین پیش‌بینی کننده داشته باشیم که می‌تواند در حد اکثر کردن آن عامل هوشمندی تأثیر داشته باشد. همان طور که از نتایج این پژوهش بر می‌آید از میان تمام مولفه‌ها، هوش سازمانی در زمینه فشار عملکرد و اتحاد و توافق با ضریب بتای ۰/۴۸ و ۰/۳۰ می‌تواند به طور مثبت و معنی داری عملکرد شغلی مدیران تربیت بدنی را پیش‌بینی کند، که این امر بیان کننده این مطلب است که اگر مدیران و مجریان سازمان فقط از عملکرد سازمان و رسیدن به اهداف راهبردی و نتایج تاکتیکی آگاه شوند کافی نیست. در یک سازمان هوشمند هر کسی باید عملکرد خودش را در نیل به رسالت سازمان ارزیابی کند و برای موفقیت جمعی تلاش نماید. وقتی افراد برای تحقق رسالت سازمانی پاسخگوی همدیگر هستند یک فرهنگ عملکردی شکل می‌گیرد و هر عضو جدید می‌تواند حس مشارکت را به عنوان یک الزام درک کند. همچنین مولفه اتحاد و توافق اشاره به همدلی و یکی بودن در جهت رسالت و اهداف سازمان دارد. در تبیین این امر می‌توان چنین عنوان نمود که احساس همدلی و اتحاد میان مدیران در سازمان موجب تقویت گروه‌ها و افزایش بهره‌وری و کارایی در کارکنان می‌شود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نگرش مثبت مدیران نسبت به واسطه مولفه‌های هوش سازمانی در ارتقای عملکرد شغلی پیشنهاد می‌گردد با برگزاری دوره‌های آموزشی، زمینه لازم جهت افزایش آگاهی مدیران و کارکنان نسبت به نقش هوش سازمانی فراهم گردد.

منابع

۱. ابزری، مهدی، اعتباریان، اکبر و ستاری قهفرخی، مهدی، (۱۳۸۵)، هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی سازمانی، ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۲، مهرماه، ص ۲۵.
2. Howson, cindi (2008), successful business intelligence-secrets to making BI a killer APP, McGraw.
3. Albrecht, Karl, (2003), Organizational Intelligence survey. Australian Institute of Management: (www.KarlAlbrecht.com). hill companies.
۴. وظیفه دوست، حسین و قاسمی، فاطمه، (۱۳۸۷)، هوشمندی رقابتی؛ رویکردها و کاربردها، مجله تدبیر، شماره ۱۹۷، ص ۳.
۵. ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز، عسگریان، مهناز، (۱۳۹۰)، آزمون‌های روانشناختی، تهران، نشر ویرایش.

صحیح داشته باشند. بدیهی است این امر مستلزم آگاهی کافی و دانش متناسب برای تصمیم‌گیری می‌باشد. هوش سازمانی با تبدیل اطلاعات به دانش می‌تواند یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ایجاد کند و نه به عنوان یک ابزار یا یک محصول و یا حتی سیستم، بلکه به عنوان یک رویکرد جدید در معماری سازمانی بر اساس سرعت اطلاعات به منظور اتخاذ تصمیمات دقیق و هوشمند کسب و کار در حداقل زمان ممکن مطرح شود. اخیراً هوش سازمانی یکی از سریع‌ترین مسیرهای توسعه فناوری اطلاعات معرفی شده است. پیش‌بینی‌ها حکایت از این دارد که در آینده سیستم‌های هوش سازمانی به سیستم‌هایی چون سیستم مدیریت، روابط مشتری و سیستم برنامه‌ریزی منابع شرکت متصل شده و به شرکت و یا سازمان مزیت رقابتی ویژه‌ای خواهد داد. هوش سازمانی به عنوان نتیجه یک فرایند یا حالت، بیانگر کلیت و جامعیت قسمت‌ها و بخش‌های ساختار یافته و جهت‌دار اطلاعات می‌باشد.

از جمله یافته‌های پژوهش حاضر وجود رابطه معنی‌دار بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی مدیران بود که با یافته‌های (هاوسون، ۲۰۰۸)، سیمیک (۲۰۰۵)، کریس (۲۰۰۴) و نسبی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. در تبیین این یافته چنین می‌توان اظهار داشت که در دنیای متلاطم و پرشتاب امروز افرادی موفق و کارا هستند که از بهره‌های بالا بهره‌مند باشند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. سیمیک (۲۰۰۵) هم بیان می‌دارد که در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه است، بخصوص این که در عصر حاضر هر چه زمان به جلوتر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ابزار مکانیکی هوشمند نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش دارند. بنابراین، در سازمان‌های پیچیده امروزی، هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است. بی تردید، مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر ارتباط معنادار میان مولفه‌های هوش سازمانی با عملکرد شغلی مدیران بود. به گونه‌ای که این مولفه‌ها می‌توانند پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی مدیران باشند. این یافته با یافته‌های لفته، پرمین و واسیلاخه (۲۰۰۸) و نسبی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. هریک از هفت بعد هوش سازمانی در برگیرنده مجموعه‌ای از رفتارها، یک مشخصه ساختاری، یک فرآیند یا یک روش خاص عملی نیست، بلکه یک ویژگی است. هریک از این ویژگی‌ها چندین پیش‌بینی کننده یا عوامل علی دارند.

۹. نسبی، نرجس السادات، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد شیراز.

10. Lefter Viorel & Mihaela Prejmeream & Simona Vasilache, (2008), The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies- A Human Capital Perspective, Academy of Economic Studies, Bucharest

11. Macgilchrist, B.K. Muers and Jreed. (2004). The intelligent school. London paul chapman publishing. intelligent school. London paul Journal of Applied psychology, 86(2), 32-336-

6.Simic, Ivana, (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.

۷. خدادادی، محمدرسول، کاشف، میرمحمد، صالح زاده، کریم،

شیرمحمدزاده، محسن، خوشنویس، فرهاد، (۱۳۸۹) رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان

شرقی، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۴، ص ۱۵۵-۱۶۸.

۸. ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۵)، رابطه هوش سازمانی و

فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه شرکت فولاد مبارکه اصفهان)

، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی

واحد خوراسگان.

