

بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگی های سازمان های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت

Investigation into The Relationship between Sipa Company's Dimensions of the Learning Organization and Organizational Intelligence

Sedigheh Mollaeian

Islamic Azad University, Garmsar branch
smollaeian2009@yahoo.com

Fateme Eslamieh

Islamic Azad University, Garmsar branch
feslamieh@hotmail.com

صدیقه ملائیان

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و عضو باشگاه پژوهشگران جوان
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

فاطمه اسلامیه

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و عضو باشگاه پژوهشگران جوان
(نویسنده مسئول)

Abstract

The research purpose was to find the relationship between Sipa Company's dimensions of the learning organization and organizational intelligence of the staff in the mentioned company. The research method is descriptive (correlation) in terms of the aim; the statistical population included all the managers working in Sipa Company, out of which a sample of 104 individuals was selected. Data were collected by two "researcher-made questionnaires" and "Albrecht Organizational Intelligence Model" which consists of seven dimensions. Results indicated that there is a significant relationship between the dimensions of the learning organization and the dimensions of managers' organizational intelligence. Regression analysis indicated that among from the dimensions of the learning organization: systematic thinking skills, common vision and strategy, individual skills, team learning and mental models are predictors of organizational intelligence among the managers of Sipa Company, respectively.

Keywords: Learning organization, organizational intelligence, Sipa Company

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگی های سازمان های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت بوده است. روش: روش پژوهش از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی (همبستگی) و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران شرکت سایپا یدک به تعداد (N=104) نفر بوده است. ابزار گردآوری داده ها، دو پرسشنامه محقق ساخته سازمان یادگیرنده و پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی «آلبرخت» بوده است. نتایج: نتایج استخراج شده از پرسشنامه ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داده است که بین میزان برخورداری از مولفه های سازمان های یادگیرنده با مولفه های هوش سازمانی مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون نیز نشان داده است که از میان مولفه های سازمان یادگیرنده، به ترتیب مهارت های تفکر سیستمی، چشم انداز مشترک، مهارت های فردی، یادگیری تیمی و در نهایت مدل های ذهنی پیش بینی کننده های مناسبی برای هوش سازمانی مدیران شرکت سایپا یدک خواهند بود. نتایج کلی پژوهش حاکی از آن است که بین میزان برخورداری از مولفه های سازمان یادگیرنده با مولفه های هوش سازمانی مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. **واژه های کلیدی:** سازمان یادگیرنده، هوش سازمانی، سایپا یدک.

مقدمه

امروزه، از هوش به عنوان «توانایی کسب دانش» یاد شده است و مناسب‌ترین راه اندازه‌گیری هوش را میزان یادگیری فرد می‌دانند؛ به این معنی که فرد با چه سرعتی می‌تواند یاد گرفته و دانش را بدست آورد. سیستم‌ها یا سازمان‌های فاقد هوش، سیستم‌هایی هستند که قادر به یادگیری نمی‌باشند گرچه این سیستم‌ها می‌توانند حاوی دانش باشند اما نمی‌توانند خودشان دانش را از تجربیات و آزمون و خطا بدست آورند. آنچه بدیهی است این است که مدیریت نمودن، نیازمند داشتن دانش و اطلاعات و نیز ادراک می‌باشد و مدیریت به مراتب بیشتر از کمبود ادراک و دانش در رنج می‌باشد و به میزان کمتری از کمبود اطلاعات در مقایسه با آن دو رنج می‌برد. در اکثریت سازمان‌ها آنچه که مشهود است این است که اغلب مدیران از انبوه اطلاعات بیش از حد و کمبود دانش و ادراک مورد نیاز در رنج هستند (ایکاف^۱، ۱۳۸۲)، ترجمه شریعتی و همکاران). بر این اساس، در بین فاکتورهای انسانی، بدون تردید عامل هوش در انسان‌هایی که سازمان را به وجود آورده و حیات و بقا سازمان به ایشان بستگی دارد، از جمله عواملی است که در سال‌های اخیر، نظر بسیاری از دانشمندان را به خود جلب کرده است.

هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت‌های مورد نیاز و استفاده شده توسط سازمان می‌باشد. این مهارت‌ها هستند که به تغییرات منتهی می‌شوند، در عمل و عکس‌العمل سریع می‌شوند، انعطاف‌پذیر و راحت بودن را شامل می‌شوند، قادر به استفاده از تخیل می‌باشند. استفاده از مهارت‌های ذکر شده نیاز به ساختار مناسب و عملکرد سازمان، مدیریت موثر و استفاده از منابع انسانی، عوامل عاطفی، تکنولوژی، دانش و یادگیری و توانایی سازمان را در پی‌درد (سرسازیدی، ۱۳۸۸). از نظر «مک‌مستر»^۲ (۱۹۹۶) هوش سازمانی قابلیت یک سازمان است به عنوان یک کل در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی

و عمل موثر بر پایه ایجاد دانش (مک‌مستر، ۱۹۹۶). «هلال^۳ و همکاران» (بی‌تا) هوش سازمانی را تابعی از پنج زیر سیستم شناختی یعنی ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذی‌نفعان، مدیریت دانش، و فرآیندهای استراتژیک می‌دانند (هلال و همکاران، بی‌تا، نقل از لی‌بویتز^۴، ۲۰۰۰). هوش سازمانی یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان (جامعه و مخاطبان، ارباب رجوع و رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی مالی، فروش، تولید، منابع انسانی و...) که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیم‌های مدیریتی در سازمان می‌گذارد، هوش سازمانی است. هوش سازمانی، شما را برای تصمیم‌گیری در همه عوامل مؤثر بر سازمان و شرکت‌ها توانمند می‌سازد (خانزاده، ۱۳۸۶). «تی‌ماتسودا»^۵ (بی‌تا) ژاپنی یکی از پدیدآورندگان نظریه هوش سازمانی، آن را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. از نظر او کار سازمانی که در واقع یک کار گروهی و تعاونی می‌باشد هم شامل عامل حل مسئله انسانی می‌باشد و هم شامل عامل حل مسئله ماشینی. بنابراین، هوش سازمانی بطور کلی مجموعه‌ای است تعاملی، اجماعی و تشریک مساعی بین هوش انسانی و هوش ماشینی (تی‌ماتسودا، بی‌تا، نقل از بی‌تا، ۱۳۸۸).

«کارل آلبرخت»^۶ دانشمندی آلمانی است که از قدرت هوش انسان‌ها و به خصوص به کارگیری آن در سازمان‌ها، عاملی بسیار حیاتی به نام هوش سازمانی را مطرح کرده است (عزیزی، ۱۳۸۶). در میان تعاریف ارایه شده برای هوش سازمانی، تعریف و مولفه‌هایی که وی از هوش سازمانی ارایه می‌نماید؛ جامع به نظر می‌رسد. وی، هوش سازمانی را به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمان تعریف می‌نماید. نتیجه چنین بحثی موفق-تر شدن سازمان در محیطش می‌باشد (آلبرخت، ۲۰۰۳). وی،

³ Helal

⁴ Liebowitz

⁵ T. Matsuda

⁶ Karl Albrecht

¹ Ickaf

² McMaster

موضع اجرایی خود باشد. رهبران می‌توانند مفهوم اهرم اجرایی را ترویج دهند و از آن پشتیبانی کنند. اما این امر وقتی بیشترین اثر را داراست که تحت عنوان یک مجموعه مؤثر از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد (آلبرخت، ۲۰۰۳).

بنابراین، هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهد بود که بی‌تردید مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت. در این بین، سازمان‌های یادگیرنده نیز، پدیده‌ای هستند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. علت پدیدار شدن چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحول در محیط‌های سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است به گونه‌ای که تمام سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای را برای بقای خود آغاز کرده بودند و برای آنکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف خود حفظ کنند، می‌بایست از قالب‌های غیرپویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند. یعنی در ساختار و اساس خود تغییرات عمیقی ایجاد کنند. چرا که، اگر خود را در عرصه فعالیت‌ها با محیط هماهنگ نسازند، از صحنه فعالیت حذف خواهند شد (اسلامیه، ۱۳۸۸). «آلویس تافلر»^۱ (بی‌تا) چنین اظهار می‌کند که شرکت‌ها از بین خواهند رفت مگر اینکه جریان مستمر ارائه محصولات و خدمات نوین را ایجاد کنند. بقا در بازار جهانی به معنی ایجاد مستمر شیوه‌های نوین تولید بهتر کالا و خدمات است. ابتکار و نوآوری‌ها، حیاتی خواهند بود برای اینکه هیچ سهم بازار موجود، دائمی و هیچ چرخه حیات محصولی قطعی نیست (تافلر، بی‌تا، نقل از ستاری قهفرخی، ۱۳۸۶).

«دیوید گاروین»^۲ (۱۹۹۳) یک سازمان یادگیرنده را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که در خلق، کسب و انتقال دانش مهارت دارد و رفتار خود را طوری تعدیل می‌کند که منعکس کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد (گاروین، ۱۹۹۳، نقل از

هوش سازمانی را مشتمل بر هفت بعد به شرح زیر برشمرده است:

۱. چشم‌انداز استراتژیک: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود. این بعد، در پی آن است که بگوید می‌دانیم به کجا می‌رویم.

۲. سرنوشت مشترک: زمانی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست، احساس می‌کنند هدف مشترکی دارند و تک تک افراد به صورت جبری موفقیت سازمان را درک می‌کنند
۳. میل به تغییر: برخی فرهنگ‌های سازمانی توسط تیم‌های اجرایی پایه‌گذار خودشان، هدایت می‌شوند. در این فرهنگ‌ها نحوه عملکرد، تفکر و واکنش مجدد نسبت به محیط اطراف آن‌قدر همسان شده است که هر نوع تغییر و تحول، نشان‌دهنده نوعی بیماری و حتی آشوب محسوب می‌شود.

۴. روحیه: وقتی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌اندیشیم، به احساس کارکنان درباره کار و مدیریت دقت می‌کنیم و به میزان خوش‌بینی آنان به وظایف شغلی خویش و فرصت‌های ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می‌کنیم، مفهومی با عنوان روحیه در ذهنمان شکل می‌گیرد.

۵. اتحاد و توافق: بدون وجود یک سلسله قوانین جهت اجرا، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و تیم‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان‌دهند؛ مسؤولیت‌ها و مشاغل را تقسیم کنند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط، وضع نمایند.

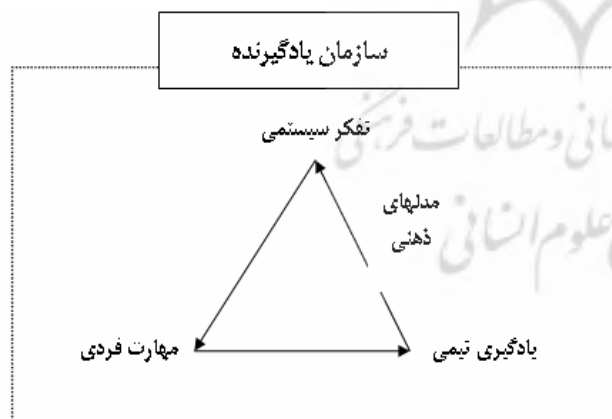
۶. کاربرد دانش: این روزها بیش از پیش، اقدام‌هایی که به پیروزی یا شکست در یک سازمان منجر شده‌اند، اساساً بر پایه استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها بوده است. فعالیت هر سازمان به شدت به دانش کسب شده و تصمیم‌های درست آنی، وابسته است.

۷. فشار عملکرد: مدیران نباید صرفاً درگیر عملکرد (اجرا) باشند. در یک سازمان هوشمند، هر یک از مجریان باید در

¹ Alvin Toffler

² David Garvin

و نگرش افراد نسبت به جهان و تمامی پدیده‌های موجود در آن است. در این رابطه «آرجریس و شون»^۶ معتقدند که افراد همیشه بر مبنای مدل‌های ذهنی خود رفتار می‌کنند؛ چشم‌انداز مشترک^۷ که عبارت است ظرفیت ایجاد یک تصویر و آرمان مشترک از آینده‌ای که به دنبال آن هستیم؛ یادگیری تیمی^۸ حائز اهمیت بسیار است. چرا که تیم‌ها و نه افراد، سنگ بنای یادگیری در سازمان‌های مدرن را تشکیل می‌دهند. تا زمانی که تیم‌ها یاد نگیرند، سازمان نیز قادر به یادگیری نخواهد بود. دو کلید اصلی یادگیری تیمی، گفتگو و تمرین^۹ می‌باشد و اما تفکر سیستمی^{۱۰} اصل بنیادین سازمان یادگیرنده و ابزاری بسیار قوی برای تسهیل یادگیری سازمانی است. «سنگه» تفکر سیستمی را راه و روشی برای کل‌نگری می‌داند که باعث می‌شود سایر نظم‌ها و قواعد، تدابیر مجزایی نباشند. همچنین تفکر سیستمی به افراد می‌آموزد که چیزی در بیرون از سیستم که مسبب بروز مشکلات باشد وجود ندارد. بلکه باید دانست که تمامی اسباب و علل مسائل در درون سیستم نهفته و جزئی از آن می‌باشد (سنگه، ۱۹۹۰، ترجمه هدایت و روشن، ۱۳۸۶).



(..... چشم‌انداز مشترک))

شکل شماره ۱: ابعاد اساسی سازمان یادگیرنده
(منبع: سنگه، ۱۹۹۰)

کثیر^۱، ۲۰۰۵). به عقیده «کاراش»^۲ (۲۰۰۲) سازمان یادگیرنده جایی است که افراد، در تمام سطوح فردی و گروهی، پیوسته ظرفیت خود را برای تولید نتایجی که واقعا خواستار آن هستند افزایش می‌دهند (کاراش، ۲۰۰۲). «مارکوارت»^۳ (۲۰۰۲) تعریف نسبتا جامعی از سازمان یادگیرنده به شرح زیر ارائه کرده است: در تعریف نظام‌یافته، یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائما خودش را به نحوی تغییر می‌دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع‌آوری، مدیریت و استفاده کند (مارکوارت، ۲۰۰۲، ترجمه زالی، ۱۳۸۵). اما «پیتر سنگه» (۱۹۹۰) اندیشمند برجسته مدیریت و نظریه‌پرداز اصلی «سازمان‌های یادگیرنده» بر این باور است که در دنیای کنونی که دنیایی است پیچیده و با تغییرات سریع، سازمان‌ها در صورتی می‌توانند مزایای رقابتی خود را حفظ کنند که به صورت موجودیتی واحد و یکپارچه قادر به یادگیری سریع‌تر نسبت به رقبا باشند. از نظر او، سازمان یادگیرنده جایی است که افراد به‌طور مستمر توانایی‌های خود را برای خلق نتایجی شفاعی و البدوی، ۱۳۸۱). در سازمان یادگیرنده همه افراد در تشخیص و حل مسائل درگیر می‌شوند و یادگیری سازمانی باعث می‌شود تا سازمان بتواند تجربه‌های جدیدی بیاموزد و توانایی‌های خود را افزایش دهد (الوانی، ۱۳۷۸). وی، ایجاد سازمان یادگیرنده را مشروط به تحقق همزمان پنج فرمان که باید بصورت یک کل واحد دیده شوند، می‌داند. چرا که این پنج فرمان می‌توانند به مثابه پادزهری برای ناتوانایی‌های یادگیری سازمانی بکار روند. این فرامین پنجگانه همان‌طور که در شکل شماره ۱ نیز نشان داده شده است، عبارتند از: مهارت-های فردی^۴ که به میزان حرفه‌ای بودن فرد در یک موضوع یا مهارتی خاص، اشاره دارد؛ مدل‌های ذهنی^۵ که بیانگر تصورات

⁶ Argris & Schon

⁷ Shared Vision

⁸ Team learning

⁹ Practise & Dialogue

¹⁰ Systems Thinking

¹ Kshire

² Karash

³ Marquardt

⁴ Personal Mastery

⁵ Mental Models

ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار رابطه معناداری وجود دارد.

«الهیان» (۱۳۸۷) پژوهشی را با هدف سنجش هوش سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و آستان قدس رضوی انجام داده است. نتایج حاصله نشان داده است که بین هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و هوش سازمانی در کتابخانه آستان قدس رضوی تفاوت معناداری وجود ندارد.

«ستاری قهقرخی» (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مولفه‌های هوش سازمانی در شرکت ذوب آهن اصفهان انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مولفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و از بین مولفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش‌بینی معنادار زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

«شارمان»^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان رهبری در سازمان یادگیرنده به این نتیجه رسید که رهبری در سازمان یادگیرنده تفاوت مهمی با رهبری در سازمان‌های سنتی دارد زیرا در این سازمان‌ها رهبران طراح، معلم و اصول محورند. تاکید عمده در اینجا بر مدل‌های جدید رهبری است که به دنبال یک بررسی در تعاریف سنتی رهبری پدید می‌آید. علاوه بر این‌ها تاثیر عوامل مشارکتی در ایجاد این سازمان‌ها به اثبات رسید که از مولفه‌های سازمان یادگیرنده است.

«ساینه»^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و رشد و بالندگی اعضای هیات علمی در آموزش عالی نشان داده است که اعضای هیات علمی اهمیت بیشتری را به فاکتورهای رشد و توسعه خویش نسبت به اصول سازمان یادگیرنده نشان دادند. «لارین»^۳ (۲۰۰۴) در دانشگاه ویرجینیا تحقیقی را تحت عنوان رهبری مدیران

پژوهش‌های متعددی در رابطه با سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی به طور جداگانه در داخل و خارج از کشور انجام شده است که می‌توان به عنوان نمونه به برخی از آنها اشاره نمود.

«یعقوبی و همکاران» (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و میزان کاربست مولفه‌های سازمان یادگیرنده در بین مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. یافته‌های بدست آمده نشان داده است که بین میزان کاربست سازمان یادگیرنده و تعهد سازمانی مدیران (تعهد عاطفی، تعهد عقلایی، تعهد هنجاری) با کمک آزمون آماری پیرسون رابطه معناداری وجود دارد.

«شریفی و اسلامی» (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی وضعیت دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر گرمسار از نظر انطباق با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده پرداخته‌اند. نتایج بدست آمده نشان داده است که دبیرستان‌های دخترانه دولتی شهر گرمسار از تمام ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) برخوردار بوده و در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

«فقهی» (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش و ارائه چارچوب مفهومی مناسب انجام داده است. براساس نتایج به دست آمده، عناصر و مولفه‌های هوش سازمانی عبارتند از: تغییرگرایی، مدیریت دانش و یادگیری، سرنوشت مشترک، بینش راهبردی، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، روحیه و عملکرد سازمانی، در مجموع نمره حاصل از اندازه‌گیری هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه در حد متوسط و پایین تر بوده است.

«شریفی و اسلامی» (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ پرداخته‌اند. نتایج بدست آمده نشان داده است که بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری‌های

¹ Sharman

² Hsienye

³ Larraine

می‌طلبند (اسلامیه، ۱۳۸۸). بنابراین، در شرایط متلاطم^۱ و پیچیده محیط امروز، سازمان‌ها باید با شرایط محیط خود را سازگار نمایند. شرط این سازگاری و انطباق، یادگیری از محیط و عوامل آن می‌باشد (دیاسونگ و همکاران^۲، ۲۰۰۸). چرا که نتایج تحقیقات مختلف نیز نشان می‌دهد سازمان‌هایی که جهت‌دهی‌های یادگیری عمیقی دارند بیشتر احتمال دارد از آنچه پیرامون مشتریان و بازار یاد گرفته‌اند برای رشد و توسعه سازمانی و عملکرد موفق استفاده نمایند (دیویس^۳، ۲۰۰۵). برای این اساس، پژوهش حاضر با رویکردی کاربردی به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین میزان برخورداری از مولفه‌های سازمان یادگیرنده با مولفه‌های هوش سازمانی مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه معناداری وجود دارد؟ برای تحقق هدف مذکور، ۵ سؤال فرعی به شرح زیر مطرح گردیده است:

۱) آیا بین میزان برخورداری از مهارت‌های فردی با مولفه‌های هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه معناداری وجود دارد؟

۲) آیا بین میزان برخورداری از مدل‌های ذهنی با مولفه‌های هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه معناداری وجود دارد؟

۳) آیا بین میزان برخورداری از چشم‌انداز مشترک با مولفه‌های هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه معناداری وجود دارد؟

۴) آیا بین میزان برخورداری از یادگیری تیمی با مولفه‌های هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه معناداری وجود دارد؟

دبیرستان‌ها: اعمال و اعتقادات در سازمان یادگیرنده انجام داده است. نتایج پژوهش نشان داده است که هر کدام از مدیران دبیرستان‌ها به پنج اصل سازمان یادگیرنده از جمله قابلیت‌های شخصی، بیش مشترک، تفکر سیستمی، یادگیری تیمی و مدل‌های ذهنی برای توسعه و نگهداری مدارسشان معتقد بودند. برای حرکت به سمت سازمان یادگیرنده تشکیل یک تیم رهبری در مدرسه و تغییرات معلم محور و برای دستیابی به تغییرات، خلاقیت و داشتن بیش مشترک را ضروری می‌دانستند.

«تزوکا و نیوا» (۲۰۰۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر تقسیم و تبادل دانش در هوش بین سازمانی پرداختند. برای داشتن رابطه‌ای مبتنی بر همکاری نه تنها دسترسی به منابع بلکه تقسیم و تبادل اطلاعات و دانش بین اعضای سازمان ضروری است. تزوکا بر اساس یافته‌های ماتسودا (۲۰۰۴) عبارت هوش بین سازمانی را جهت تجزیه و تحلیل مکانیزم تبادل دانش در جوامع مرتبط بهم بیان می‌دارد. بر اساس یافته‌های مطالعه او هوش سازمانی با هوش بین سازمانی در توانایی سازمان برای برنامه‌ریزی تجاری متفاوت بوده که این تفاوت به میزان موفقیت در ارتباطات برمی‌گردد. «کارل آلبرخت» (۲۰۰۳) در پژوهشی ارتباط هوش سازمانی و مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده است. حاصل این بررسی ارائه مدلی برای هوش سازمانی و مدیریت دانش بوده است. با ترکیب هوش جمعی مورد بحث آلبرخت و مدیران و رهبران هوشمند افرادی جهت دستیابی سازمان به مأموریت‌هایش را به حرکت درآوردند. این مسئله حاصل چالش بین هوش سازمانی و مدیریت دانش است.

با توجه به مطالبی که ذکر گردید و به دلیل اهمیت سازمان یادگیرنده در شرایط متحول امروزی و توجه به کاهش دائمی منابع، افزایش آگاهی ارباب رجوع از حق خود و پاسخ‌گویی سازمان در مقابل جامعه و همچنین ضرورت وجود هوش سازمانی در جهت ایجاد فاکتوری قدرتمند در رقابت‌های سازمانی (عزیزی، ۱۳۸۶) مدیران نمی‌توانند از یادگیری امتناع کنند. زیرا این گونه از سازمان‌ها، مدیران زنده و پویایی را

1 Turbulent

2 Dia Sung

3 Davis

به طوری که برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده ضریب ۰,۹۲ و برای پرسشنامه هوش سازمانی ضریب ۰,۹۴ برآورد گردیده است. نتایج هر یک از آنها در جدول شماره ۱ نیز منعکس شده است.

جدول شماره ۱: نتایج ضرایب پایایی پرسشنامه‌های تحقیق

ضریب	تعداد سئوالات	آزمودنی‌ها	مؤلفه‌ها	پرسشنامه
۰,۷۶	۵	۳۰	مهارت‌های فردی	کرونباخ
۰,۷۱	۵	۳۰	مدل‌های ذهنی	
۰,۷۷	۵	۳۰	چشم‌انداز مشترک	
۰,۸۵	۵	۳۰	یادگیری تیمی	
۰,۸۴	۵	۳۰	تفکر سیستمی	
۰,۹۲	۲۵	۳۰	کل مؤلفه‌ها	
۰,۷۸	۵	۳۰	چشم‌انداز استراتژیک	
۰,۸	۵	۳۰	سرنوشت مشترک	
۰,۸۳	۵	۳۰	میل به تغییر	
۰,۷۸	۵	۳۰	روحیه	
۰,۷۳	۵	۳۰	اتحاد و توافق	
۰,۸۶	۵	۳۰	کاربرد دانش	
۰,۸۱	۵	۳۰	فشار عملکرد	
۰,۹۴	۳۵	۳۰	کل مؤلفه‌ها	

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات: برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌های تحقیق، متناسب با موضوع و سئوالات پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی همچون آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از طریق نرم‌افزار آماری SPSS^۳ استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی:

همان‌طور که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است، بالاترین و پایین‌ترین میانگین نمره سازمان یادگیرنده به ترتیب به مؤلفه چشم‌انداز مشترک با میانگین ۳/۲۸ و مهارت‌های فردی با میانگین ۱۲/۸۳ اختصاص دارد.

۵) آیا بین میزان برخورداری از تفکر سیستمی با مؤلفه‌های هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

نوع تحقیق: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی (همبستگی) است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری

این پژوهش را کلیه مدیران شرکت سایپا یدک به تعداد (N=۱۰۴) نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مطابق با جدول «مورگان»^۱ (n=۸۲) نفر برآورد گردیده است. این تعداد به شیوه تصادفی طبقه‌ای ساده از جامعه آماری انتخاب شده‌اند.

ابزار و روش گردآوری اطلاعات: در این تحقیق، برای

گردآوری اطلاعات، از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه سازمان یادگیرنده با عنایت به نظریه «سنگه» در پنج بعد مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی مشتمل بر ۲۵ گویه با استناد به پژوهش‌های انجام شده، توسط محققان ساخته شده است. برای سنجش هوش سازمانی نیز، از پرسشنامه استاندارد «آلبرخت» مشتمل بر ۳۵ گویه استفاده شده است. هر دو پرسشنامه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه‌بندی شده-

اند. به طوریکه عدد یک نشان دهنده کمترین ارزش و عدد ۵ نشان دهنده بیشترین ارزش می‌باشد. از آنجا که هر دو پرسشنامه در پژوهش‌های متعددی همچون ستاری قهفرخی، ۱۳۸۶؛ شریفی و اسلامی، ۱۳۸۸ و ۱۳۸۷؛ یارمحمدزاده و همکاران، ۱۳۸۵ و ... مورد استفاده قرار گرفته است، از روایی صوری و محتوایی خوبی برخوردار هستند. پایایی هر دو پرسشنامه نیز در مطالعات مختلف مورد قبول عنوان شده است. با این حال برای اطمینان بیشتر، با اجرای یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه‌ای ۳۰ نفره ضریب پایایی کل سئوالات هر دو پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ^۲ محاسبه گردیده است.

1 Morgan

2 Cronbach's Alpha

3 Statistical Package for the Social Sciences

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف استاندارد مولفه‌های سازمان یادگیرنده

مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
مهارت‌های فردی	۲/۸۳۶۶	۰/۵۹۸۰۴	۲	۴/۸۰
مدل‌های ذهنی	۲/۹۶۵۹	۰/۵۳۵۹۲	۲	۴/۶۰
چشم‌انداز مشترک	۳/۲۸۰۵	۰/۶۴۴۷۲	۱/۸۰	۵
یادگیری تیمی	۳/۲۱۹۵	۰/۷۰۰۳۴	۲	۵
تفکر سیستمی	۳/۱۸۰۵	۰/۶۲۹۰۲	۲	۵
سازمان یادگیرنده	۳/۰۹۶۶	۰/۵۰۰۴۷	۲	۴/۶۸

همان‌طور که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است، بالاترین و پایین‌ترین میانگین نمره هوش سازمانی به ترتیب به مولفه کاربرد دانش با میانگین ۳/۲۵ و چشم‌انداز استراتژیک با میانگین ۱۲/۹۲ اختصاص دارد.

جدول شماره ۳: میانگین و انحراف استاندارد مولفه‌های هوش سازمانی

مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
چشم‌انداز استراتژیک	۲/۹۲۴۴	۰/۵۲۹۶۸	۲	۴/۶۰
سرنوشت مشترک	۳/۰۷۳۲	۰/۶۲۰۲۴	۲	۴/۸۰
میل به تغییر	۳/۰۳۹۰	۰/۶۳۴۳۶	۲	۵
روحیه	۳/۲۱۹۵	۰/۶۳۶۸۲	۱/۶۰	۵
اتحاد و توافق	۳/۱۷۳۲	۰/۵۹۰۲۶	۲	۴/۶۰
کاربرد دانش	۳/۲۵۸۵	۰/۷۴۹۳۱	۱/۴۰	۵/۰۰
فشار عملکرد	۳/۱۲۴۴	۰/۶۸۳۲۳	۱/۴۰	۴/۸۰
هوش سازمانی	۳/۱۱۶۰	۰/۵۰۳۴۲	۲	۴/۶۳

یافته‌های استنباطی:

همان‌طور که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است، سطوح معناداری محاسبه شده در تمام ابعاد و مولفه‌ها کوچکتر از ۰,۰۵ می‌باشند. بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین میزان برخورداری مدیران از مولفه‌های سازمان یادگیرنده با مولفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طوری که بیشترین مقدار همبستگی بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده به طور کلی با مولفه‌های هوش سازمانی در مولفه میل به تغییر و کمترین مقدار همبستگی نیز در مولفه کاربرد دانش دیده می‌شود. بر این اساس می‌توان گفت هر چه مدیران از مولفه‌های سازمان یادگیرنده بیشتر بهره‌مند باشند، هوش سازمانی آنها نیز بالاتر رفته و توانایی به تحقق رساندن اهداف سازمانی را با توجه به شرایط محیطی بیش از پیش خواهند داشت.

جدول شماره ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های سازمان یادگیرنده با مولفه های هوش سازمانی

شاخص ها	چشم انداز استراتژیک	سرنوشت مشترک	میل به تغییر	روح و یه	اتحاد و توافق	کاربرد دانش عملکرد	فشار
مهارت های فردی	همبستگی پیرسون ۰/۳۶۰**	۰/۴۸۸**	۰/۶۴۳**	۰/۶۶۲**	۰/۵۰۹**	۰/۵۹۷**	۰/۵۵۸**
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدل های ذهنی	همبستگی پیرسون ۰/۴۴۲**	۰/۴۳۵**	۰/۶۱۴**	۰/۴۸۸**	۰/۳۸۶**	۰/۵۹۰**	۰/۵۲۰**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
چشم انداز مشترک	همبستگی پیرسون ۰/۴۰۰**	۰/۵۴۸**	۰/۷۳۸**	۰/۷۰۵**	۰/۵۹۵**	۰/۶۷۳**	۰/۶۶۳**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
یادگیری تیمی	همبستگی پیرسون ۰/۵۴۴**	۰/۷۱۳**	۰/۷۳۹**	۰/۶۰۳**	۰/۶۱۶**	۰/۲۶۴*	۰/۳۷۵**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۷	۰/۰۰۱
تفکر سیستمی	همبستگی پیرسون ۰/۷۱۸**	۰/۷۸۷**	۰/۷۱۱**	۰/۷۳۱**	۰/۵۵۷**	۰/۲۷۷*	۰/۳۷۶**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۰/۰۰۱
سازمان یادگیرنده	همبستگی پیرسون ۰/۶۱۶**	۰/۷۴۹**	۰/۸۶۱**	۰/۷۹۷**	۰/۶۷۰**	۰/۵۸۶**	۰/۶۱۵**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول شماره ۵: خلاصه مدل رگرسیون بین مولفه های سازمان یادگیرنده

مدل تعیین	ضریب تعیین	مجدور تعیین	ضریب اصلاح شده	خطای برآورد
۱	۰/۸۸۲ ^a	۰/۷۷۸	۰/۷۶۳	۰/۲۴۵۰۰

جدول شماره ۶ معنی دار بودن رگرسیون بین متغیرها را نشان می دهد. همان طور که دیده می شود F محاسبه شده ۵۳,۱۹۷ با درجه آزادی ۸۱ بزرگتر از مقدار بحرانی F (۲,۲۱) می باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت بین این متغیرها رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی تاثیر هر یک از مولفه های سازمان یادگیرنده به عنوان متغیر پیش بینی کننده بر هوش سازمانی به عنوان متغیر پیش بینی شونده، از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر می باشد:

همانطور که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است، ضریب تعیین اصلاح شده برابر ۰,۷۶۳ می باشد. این مقدار نشان می دهد که ۷۶,۳ درصد تغییرات هوش سازمانی را متغیرهای مهارت های فردی، مدل های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی تبیین می کنند.

جدول شماره ۶: آزمون F برای معناداری رگرسیون و رابطه خطی بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۵/۹۶۶	۵	۳/۱۹۳		
باقی مانده	۴/۵۶۲	۷۶	۰/۰۶۰	۵۳/۱۹۷	۰/۰۰۰
کل	۲۰/۵۲۸	۸۱			

همان‌طور که در جدول شماره ۷ نشان داده شده است، با توجه به مقدار ضریب بتا مشخص می‌شود که مهارت تفکر سیستمی با ضریب ۰,۳۱۳ سهم بیشتری از سایر متغیرها در میزان برخورداری مدیران از هوش سازمانی دارد و یک واحد تغییر در این متغیر باعث می‌شود میزان برخورداری مدیران از هوش سازمانی ۰,۳۱۳ واحد تغییر کند و مهارت چشم‌انداز مشترک با ضریب ۰,۲۸۹ در مرحله بعدی قرار می‌گیرد و یک واحد تغییر در این متغیر باعث ۰,۲۸۹ تغییر در میزان برخورداری مدیران از هوش سازمانی می‌شود. مهارت‌های فردی با ضریب ۰,۱۷۷، یادگیری تیمی با ضریب ۰,۱۵۲ و در نهایت مدل‌های ذهنی با ضریب ۰,۱۵۰ به ترتیب در مرحله‌های بعدی قرار می‌گیرند و یک واحد تغییر در این متغیرها به ترتیب باعث ۰,۱۷۷، ۰,۱۵۲ و ۰,۱۵۰ واحد تغییر در میزان برخورداری مدیران از هوش سازمانی می‌شود.

جدول شماره ۷: نتایج رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب استاندارد نشده		T	سطح معناداری
	بتا	خطای استاندارد		
(ثابت)	۰/۳۸۹	۰/۱۸۰		۲/۱۶۰
مهارت‌های فردی	۰/۱۴۹	۰/۰۷۵		۲/۰۰۲
مدل‌های ذهنی	۰/۱۴۱	۰/۰۷۶		۱/۸۵۴
چشم‌انداز مشترک	۰/۲۲۶	۰/۰۸۹		۲/۵۳۰
یادگیری تیمی	۰/۱۰۹	۰/۰۶۵		۱/۶۸۴
تفکر سیستمی	۰/۲۵۰	۰/۰۷۳		۳/۴۳۴

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین میزان برخورداری از مولفه‌های سازمان یادگیرنده با مولفه‌های هوش سازمانی مدیران در شرکت سایپا یدک پرداخته است. با توجه به داده‌های به دست آمده و تحلیل‌های صورت گرفته، نتایج کلی

پژوهش نشان داد که بین میزان برخورداری از مولفه‌های سازمان یادگیرنده با مولفه‌های هوش سازمانی مدیران در شرکت سایپا یدک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا که هر چه میزان برخورداری مدیران شرکت سایپا یدک از مهارت‌های سازمان‌های یادگیرنده بالاتر باشد، به مراتب میزان برخورداری آنها از مولفه‌های هوش سازمانی نیز بیشتر خواهد بود. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های صورت گرفته توسط یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)؛ شریفی و اسلامیه (۱۳۸۸) و (۱۳۸۷)؛ نادران (۱۳۸۷)؛ ستاری قهفرخی (۱۳۸۶)؛ هویدا (۱۳۸۶)؛ یارمحمدزاده و همکاران (۱۳۸۵)؛ ساینیه (۲۰۰۴) و لارین (۲۰۰۴) همخوانی دارد و یافته‌های محققین را در جهت وجود رابطه بین دو متغیر عنوان شده، تایید می‌نمایند.

سخن‌پایانی اینکه، همان‌طور که گفته شد، در عصر اطلاعات قدرت ذهن، بر قدرت بازو برتری یافته است. هر سازمان و شرکتی که از این قدرت برخوردار باشد در صنعت و حرفه خود در مقایسه با رقبای دیگر متمایز و ممتاز می‌شود. چرا که سازمان‌ها و شرکت‌های قرن کنونی، با سرعت، حرکت و تغییر می‌کنند. استفاده از هوش و مهارت‌های یادگیری به موقع و صحیح در زمان مناسب اساس و پایه تداوم این سازمان‌ها است. به طوریکه «گلین»^۱ (۱۹۹۶) نیز به شباهت‌هایی که بین انسان و هوش سازمانی وجود دارد اشاره کرده است. به عقیده وی، هوش سازمانی نتیجه اجتماعی هوش فردی است و به آن مربوط می‌شود. 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 راه حل مشکلاتش دچار سردرگمی و ناتوانی می‌کند هوش سازمانی، سازمان را در رویارویی با محیط آشفته و پر ابهام امروزی توانا می‌سازد. بنابراین، بقای سازمان‌ها و شرکت‌ها در توفان اقتصاد رقابتی امروز بر دو محدوده متمرکز شده است. پس با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که استفاده از راه‌حل سازمان‌های یادگیرنده

^۱Glynn

شریفی، ا.، اسلامی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات (ICT) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.

شفاعی، ر. و البدوی، ا. (۱۳۸۱). مقدمه بر راهکارهای ایجاد سازمان های یادگیرنده در ایران. نشریه دانش مدیریت ۱۵(۵۷).

عزیزی، ع. (۱۳۸۶). هوش سازمانی و رابطه آن با توسعه مدیریت دانش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه پیام‌نور. دانشکده ادبیات و علوم انسانی. گروه مدیریت دولتی.

فقیهی، ع. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش (سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی) و ارائه چارچوب مفهومی مناسب. رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی. چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

مارکوارت، م. (۱۳۸۵). ایجاد سازمان یادگیرنده. (ترجمه: محمدرضا زالی). تهران: دانشگاه تهران.

نادران، م. (۱۳۸۷). رابطه سازمان یادگیرنده و عملکرد در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه تهران. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

یارمحمدزاده، پ.، رحیمی، ح. و سیادت، س. ع. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده بر اساس اصول پنجگانه پیترسنج بامیزان بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۴-۸۵. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

یعقوبی، م.، کریمی، س.، رئیسی، ا. ر.، جوادی، م. و شعربافچی، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و میزان کاربست مولفه های سازمان یادگیرنده در بین مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت. ۲(۷).

Albrecht, K. (2003). The power of minds at work: Organizational intelligence in action. New York: Amazon.

Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey, Australian Institute of Management.

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 بهره‌برداری نمایند. در سازمانی که دو مولفه 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.

منابع

اسلامیه، ف. (۱۳۸۸). سازمان یادگیرنده. ماهنامه مدیریت مرزهای نو. شماره ۱۱ و ۱۲. آبان ۸۸.

الهیان، ع. (۱۳۸۷). سنجش هوش سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و آستان قدس رضوی. پایان نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. الوانی، س. م. (۱۳۷۸). نظریه‌های مدیریت، سازمان‌های کامیاب امروز سازمان‌های یادگیرنده و دانش‌آفرین. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ایکاف، ر. ا. (۱۳۸۲). بازآفرینی سازمان، طرحی برای سازمان‌های قرن بیست و یکم. (ترجمه: ت. ن. شریعتی، الف. مردانی گیوی. و س. مریدی). تهران: سازمان مدیریت صنعتی. بی‌نا (۱۳۸۸). درباره هوش سازمانی یا OI چه می‌دانید؟ روزنامه اقتصادی آسیا. سال هشتم. ۵(۷۰۲).

ستاری‌قهفرخی، م. (۱۳۸۶). رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مولفه های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان). اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. بهمن ۱۳۸۶.

سنگه، پ. (۲۰۰۷). پنجمین فرمان خلق سازمان یادگیرنده. (ترجمه: حافظ کمال هدایت و محمد روشن). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

شریفی، ا.، اسلامی، ف. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر گرمسار از نظر انطباق با ویژگی های سازمان یادگیرنده (از دید دبیران مدارس). مجموعه مقالات دومین همایش تخصصی مدیریت و گرایش‌های آن. باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه.

Retrieved from: <http://www.karalalbercht.com>.

Davis, D. (2005). *The learning organization and its demensions as key factors in firm performance*. (Unpublished doctoral dissertation, The University of Wisconsin).

Karash, R. (2002). Learning organizational dialog on learning organizations. Retrieved from: <http://www.world.std.com>.

Kshiret, H. (2005). Learning how to learn value based management in learning organizations. Retrieved from: <http://www.indianmba.com>.

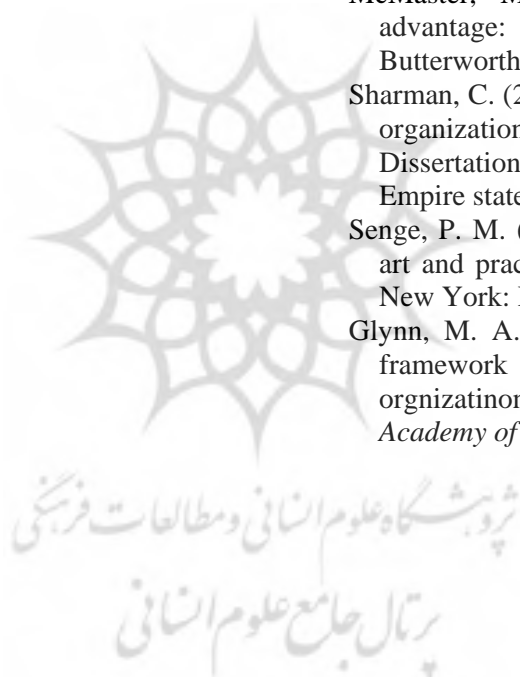
Liebowitz, J. (2000). *Building organizational intelligence: A knowledge management primer*. CRC Press, Florida.

McMaster, M. D. (1996). *The intelligence advantage: Organising for complexity*. Butterworth-Heinemann, Boston.

Sharman, C. (2005). *Leadership and the learning organization*. UMI Proquest Digital Dissertation State university of New York Empire state college.

Senge, P. M. (1990). *The five discipliners: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubteday.

Glynn, M. A. (1996). Innovative Geninius: A framework for reating individueal and orgnizatinonl intelligence to innovation, *Academy of Management Review*, 21, 4.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی