

بررسی کیفی جایگاه توسعه هوش سازمانی به مثابه مزیت رقابتی در سازمان‌های آموزشی

رضا یارویی^۱، ناظم فتاح^{۲*}، خدیجه ابوالمعالی الحسینی^۳

۱- دانش آموخته دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲- گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۳- گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی کیفی جایگاه توسعه هوش سازمانی به مثابه مزیت رقابتی در سازمان‌های آموزشی است، این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و شیوه اجرا، از نوع مطالعات کیفی و به شیوه بررسی اسنادی است. جامعه آماری منابع اطلاعاتی (شامل کتب، مقالات و منابع الکترونیکی) و همه مطالعات صورت گرفته در زمینه هوش سازمانی در فاصله سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۱۷ در داخل و خارج کشور که به صورت الکترونیکی در دسترس و همچنین کتب نگارش شده در زمینه هوش سازمانی بوده است. در مطالعه متون از تحلیل متن کیفی به روش قیاسی - استقرایی و روش تحلیل مضمون بهره گرفته شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد ایده هوش سازمانی در چند دهه گذشته در رشته‌های پژوهشی گوناگون و به شکل‌های مختلف ارائه شده است. با وجود مطرح شدن هوش سازمانی در محافل آکادمیک، هنوز تعریف روشنی از آن وجود ندارد و مطالعات اندک صورت گرفته در این زمینه، جوابگوی

پرسش‌های بسیار زیاد موجود در این حوزه نیست. همچنین یافته‌های نشانگر آن است که هوش سازمانی به دلیل اینکه دستیابی به دانش را در سازمان‌ها افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابت‌نوینی در آنها شده است، می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی، اثربخشی و افزایش بهره‌وری سازمان بردارد.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، حافظه سازمانی، سازمان‌های هوشمند.

مقدمه و بیان مسأله

امروزه در قرن بیست و یکم، تنها عامل مهم در موفقیت سازمان‌ها، کارآمد بودن آنها نیست، بلکه چگونگی هوشمند بودن آنان است (مالون^۱، ۲۰۱۵). این ایده که شکست سازمان‌ها به دلیل خطای انسانی است، واقعیت ندارد، بلکه مشکل اصلی این است که سازمان‌ها هوشمند نیستند (یولز^۲، ۲۰۰۵: ۹۹). بر این اساس، در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش و هوش را به خود اختصاص دهند، نه سهم بیشتری از منابع طبیعی را (بدری آدین و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۴). لذا، هوش، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده و نگاه سازمان‌ها و متفکران سازمانی، بر رویکردهای نوینی از مقوله هوش، متمرکز شده است. تمرکز بر هوش در سازمان‌ها، منجر به پدیداری نوع جدیدی از هوش به نام هوش سازمانی گردید. به همین دلیل بیشتر تعاریف و مفاهیم ارائه شده از هوش سازمانی، بر اساس هوش فردی بوده است (یوگور^۳، ۲۰۱۳: ۱۰۸).

تعاریف ارائه شده از هوش سازمانی بسیار زیادند از جمله این تعاریف:

جمع‌آوری، پردازش، تفسیر، و ارائه اطلاعات تخصصی و سیاسی که برای تصمیم‌گیری مورد نیاز است (ویلنسکی^۴، ۱۹۶۷)؛ توانایی سازمان برای مقابله با دشواری و مشکلات، یعنی توانایی سازمان در درک کردن، به اشتراک گذاشتن و استخراج کردن معنی از نشانه‌های بازار (هاکل و نولان^۵، ۱۹۹۳)؛ توانایی در محاسبه که می‌تواند در اطلاعاتی مورد استفاده قرار گیرد

1 Malone

2 Yolles

3 Uygur

4 Wilensky

5 Haeckel & Nolan

که برای چالش‌های بقاء، به شکل خارجی بدست آمده و یا به صورت داخلی تولید گردد (مک مستر^۱، ۱۹۹۶)؛

عملکردهای پردازش اطلاعات که می‌تواند شرایط انطباق با نیازهای محیطی را فراهم آورده و در ارتباط با آغاز نوآوری و اجرای نوآوری استقرار یابد (گلایین، ۱۹۹۶)؛ هوش سازمانی روش و رفتار اطلاعاتی سازمانها به عنوان تابعی از طرح و نقشه آنها (نوناکا، ۱۹۹۵)؛ عملکرد شناختی که به وسیله آن اطلاعات وارد سازمانها می‌گردد (هلال و کال، ۱۹۹۷)؛ شناخت سازمانها به عنوان یک سیستم یادگیری و خلاق (نویز، ۱۹۹۶)؛ مهارت یک سازمان برای یادگیری و مدیریت اطلاعات و استفاده از آن برای تصمیم‌گیری مؤثر و تطبیق با تغییرات (آیر و قوش، ۲۰۰۹: ۳۱)؛ هوش سازمانی شامل عملکرد پنج زیرمجموعه شناختی است که عبارتند از: ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذینفع، مدیریت دانش، و فرآیندهای استراتژیک. (لیوویتز، ۲۰۰۰).

اهمیت هوش سازمانی

هوش سازمانی یک عنصر کلیدی در فرآیند یادگیری سازمانی، و همچنین به عنوان فاکتوری پایه ای و مورد نیاز برای تحقق یادگیری سازمانی (دیوزر^۲، ۲۰۰۸: ۴۱)، و حفظ نوآوری و ایجاد تفکرات و محصولات نوین است (تراویکا، ۲۰۱۵: ۷)، که در دانشگاه‌ها به دلیل برخورداری از ماهیت سازمانی یادگیرنده، از اهمیتی به مراتب بالاتر برخوردار است. در زمینه اهمیت هوش سازمانی در محیط‌های دانشگاهی، گاربر^۳ (۲۰۰۴) معتقد است که عامل موفقیت رهبران و مدیران دانشکده‌های آموزشی در پرورش هوش جمعی، تیم‌های کاری، حفظ همسویی، ایجاد شور و شوق و تلاش برای خشنودی مشتریان درونی و بیرونی سازمان است. هوش سازمانی در مراکز دانشگاهی و آموزش عالی کمک می‌کند تا اطلاعات و

1 McMaster

2 Duzer

3 Garber

هوش سازمانی: آلبرشت (۲۰۰۲) هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده است. ماسودا هوش سازمانی را عبارت از مجموعه‌های پیچیده، تعاملی، اثبات‌شده و هماهنگ کننده از هوش انسانی و ماشینی یک سازمان به عنوان یک کل می‌داند.

مهارت‌های مهم را، که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر کنند. این سازمان را به صورت کارا و مرثر برای حل مسائل یادگیری، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پویا قادر می‌سازد (برمپونگ^۱، ۲۰۰۶؛ به نقل از میرسپاسی و افقهی، ۱۳۹۱: ۶۹). از این رو، اگر چه امروزه دانشگاه‌ها، انحصار تولید علم را از دست داده‌اند، اما هنوز هم تولیدکنندگان دانش معتبر هستند و لازم است که دانشگاه‌ها به عنوان پیشگامان هوش سازمانی، در این زمینه بسیار مؤثرتر از سایر سازمان‌ها اقدام نمایند (پرجنران و وسیلیچ^۲، ۲۰۰۷).

بررسی مبانی تجربی هوش سازمانی، اهمیت و ضرورت مطالعه در این حوزه را بیش از پیش می‌نماید. بخش عظیمی از مطالعات موجود نیز به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با سایر متغیرها پرداخته‌اند. از جمله این مطالعات: رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی (قره و همکاران، ۱۳۹۱)، رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی (ستاری قهفرخی، ۱۳۸۵؛ خدادادی، ۱۳۸۹، محمدمیرزایی، ۱۳۹۱)؛ رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی (خدادادی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ رابطه بین هوش سازمانی و اخلاقیت (نسبی، ۱۳۸۷؛ قربانی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش (کیوان آرا و همکاران، ۱۳۹۰)؛ رابطه بین هوش سازمان مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی (درویشی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی (ذبیحی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی (جمال زاده و همکاران، ۱۳۸۸)؛

بررسی مبانی تجربی پژوهش به خوبی بیانگر آن است که در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر هوش سازمانی، مطالعه مدونی در دسترس نیست. و بسیاری از مطالعات موجود به بررسی رابطه هوش سازمانی با سایر متغیرهای سازمانی پرداخته‌اند. اما در بین تمام مطالعات صورت گرفته - که در دسترس محقق بوده‌اند - آنچه کمتر مورد توجه قرار گرفته است، شناسایی عوامل مؤثر

1 Brempong

2. Prejnerean, Vasilach

بر هوش سازمانی است. بسیاری از مطالعات موجود به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سایر متغیرها، پرداخته اند یا اینکه به تبیین چیرستی و چگونگی هوش سازمانی پرداخته اند.

بر این اساس خلاء پژوهش مدون در این زمینه، اهمیت و ضرورت انجام این مطالعه را به دلیل وجود نقص در پیشینه مطالعاتی هوش سازمانی، روشن می‌سازد. از سوی دیگر، اهمیت و ضرورت انجام این مطالعه، را می‌توان بر اساس کاربردهای قابل پیش بینی از نتایج آن، تبیین نمود. نتایج این مطالعه می‌تواند به سازمانها و واحدهای آموزشی کمک نماید تا بتوانند با شناسایی عوامل مؤثر بر هوش سازمانی، به منظور تقویت این عوامل برنامه ریزی نمایند و بدین ترتیب زمینه‌های ارتقاء سطح هوش سازمانی را برای حفظ بقا و حیات خود و نیز ایجاد زمینه رشد و پویایی و همچنین افزایش عملکرد دانشگاه، فراهم نمایند. چرا که ایجاد هوش سازمانی برای کارکنان، امری ضروری است و زمانی که این امر مهم محقق گردد، افکار و قوای ذهنی افراد مانند سیلی خروشان در سازمان جاری شده و همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود. نیروی انسانی، ارزشمندترین سرمایه هر سازمان و بخصوص سازمان‌های دانش بنیان نظیر دانشگاه‌هاست که شناسایی عوامل مؤثر بر خرد و هوش جمعی آن در درون سازمان، می‌تواند زمینه برنامه ریزی برای ارتقاء از سطح توانایی‌های آنان را مهیا سازد. و مطالعاتی که در رابطه با آن صورت گرفته دارای نتایج کاربردی بوده است. از این رو، این مطالعه با طرح مسأله‌ای با عنوان «توسعه هوش سازمانی» در تلاش است تا این عوامل را در واحدهای آموزشی بویژه دانشگاه‌های کشور عزیزمان ایران شناسایی و مدلی مناسب در این زمینه ارائه نماید. بر این اساس، سؤال و مسأله اصلی این مطالعه آن است که آیا توسعه هوش سازمانی می‌تواند عاملی رقابتی در عرصه سازمانهای آموزشی محسوب شود؟

انواع هوش سازمانی

ماتسودا^۱ (۲۰۰۳) معتقد است هوش سازمانی به دو نوع تقسیم می‌شود:

- ۱- هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند: هوش سازمانی و هوش ماشینی یا مصنوعی، نشان دهنده فرآیند معینی درون یک سازمان هستند که با سه ویژگی مشخص می‌شوند: ویژگی

تعامل - ویژگی اجماع و ویژگی همکاری یا تشریک مساعی. بنابراین از نظر ماتسودا، هوش سازمانی به طور کلی مجموعه ای است: تعاملی - اجتماعی و توأم با تشریک مساعی بین هوش انسانی و هوش ماشینی.

۲- هوش سازمانی به عنوان یک نتیجه: نگاه نتیجه فرآیندی به هوش سازمانی؛ در اینجا هوش سازمانی به عنوان نتیجه به کارگیری دانش موجود در حل مسائل در زمان و مکان مناسب و پاسخگویی سریع به تغییرات تلقی می‌شود. در این نگاه، دانش سازمان، محور و هوش سازمان، نتیجه به کارگیری دانش است (استیفایی، ۱۳۹۳: ۳۴).

تعریف هوش در دو سطح فردی و سازمانی

فرمانش شناسان (سیرنتیک‌ها) از نزدیک به مطالعه موجودات خودتنظیم مفیدی می‌پردازند که توانایی یادگیری دارند و بدین وسیله می‌توانند زنده بمانند و رشد کنند. مورگان شرح می‌دهد که برای خودتنظیمی، سیستم‌های آموزشی باید بتوانند:

(۱) ویژگی‌های قابل توجهی از محیط اطراف را درک و کنترل کرده و مورد بررسی قرار دهند.

(۲) این اطلاعات را به اصول عملکردی که رفتار سیستم را تحت کنترل دارد انتقال دهند.

(۳) میزان انحراف از این اصول و قواعد را نشان دهند.

(۴) زمانی که تفاوت‌ها مشخص شد اقدامات اصلاحی را آغاز کنند.

چنانچه این چهار شرط لازم فراهم گردد فرآیند مستمر تبادل اطلاعات بین یک سیستم و محیط اطرافش برقرار شده و این امکان را فراهم می‌آورد که سیستم بتواند تغییرات را کنترل کرده و واکنش‌های مناسبی نشان دهد. در این حالت سیستم می‌تواند به شکلی هوشمندانه و خودتنظیم عمل کند (مورگان، ۱۹۹۸: ۷۷-۷۸).

سیستم‌های عمومی بسیار پیچیده و تکامل یافته (مانند انسان و گروه‌های اجتماعی وابسته به او) این توانایی و ظرفیت را دارند که میزان یادگیری خود را به چالش بکشند. بشر به شکل منحصر به فردی از این توانایی که ارزشهای خود را ارزش گذاری کند برخوردار

است (مورگان^۱، ۱۹۹۸؛ بنتلی^۲، ۱۹۹۶). همچنین ما می‌توانیم اصول اجرایی و روش رفتاری و عملکردی خود را که بر اساس همان ارزش‌هاست زیر سؤال ببریم. فرآیند بعدی که در آن تناسب اصول و قواعد اجرایی به چالش کشیده می‌شود، ترکیبی است موشکافانه از موفقیت، یادگیری مداوم که منجر به ادامه رشد و افزایش ثبات و پایداری می‌گردد. عدم تعامل آگاهانه در یادگیری‌های مستمر دوطرفه نه تنها بر توانایی سازمان تأثیر می‌گذارد بلکه به شکل بالقوه ای توانایی‌های آنها را در حفظ ثبات و ادامه حیات تحت تأثیر قرار می‌دهد (آلبرت^۳، ۲۰۰۲). هوش و ذکاوت عبارت است از قابلیت هر سیستم در انتقال اطلاعات به محیط‌های درونی و بیرونی آن سیستم به منظور حفظ ثبات، سازگاری و رشد. این نوع تبادل اطلاعات که به روش‌های زیادی انجام می‌پذیرد بر این دیدگاه صحنه می‌گذارد که انواع مختلف هوش که شامل فکر، عاطفه، ادراک و حس ششم است همه از درجه اعتبار برخوردارند. به عنوان یک سیستم منسجم، منطقی است که بگوییم انواع چندگانه هوش نوعی هوش همکوشی ایجاد می‌کند که نمی‌توان با ترکیب مقادیر متفاوت هوش آن را اندازه‌گیری کرد. فرهنگها در مقام نظامهای پیچیده و عمومی سیستم‌هایی فرمانشی هستند (می‌توانند همانند یک واحد هوشمند عمل کنند) که دارای اذهان منحصر به فرد و ویژگی‌های گروهی بوده (خصیصه در حال تکوین) و غالباً بازتابی است از افرادی که آن فرهنگ را می‌سازند.

(آلبرت، ۲۰۰۲). می‌گویند که در سطح فردی، شخص می‌تواند با تکیه بر نقاط قوت و کار بر روی نقاط ضعف خود تمام توانایی‌های شناختی مغز را اصلاح کرده و بهبود بخشد. همچنین ممکن است که سازمانها از مشخصات جامع به منظور ادغام دانش، مهارت و ارزشهای فرهنگی استفاده کرده تا بدین وسیله بتوانند توانایی‌ها و نقاط قوت خود را تکمیل کنند. اسبورن^۴ (۱۹۹۷) در طراحی و توسعه فرهنگهای سالم سازمانی از نظریه ادغام ارزشها، مهارتها و دانش‌های متفاوت حمایت می‌کند. شایان ذکر است که زمانی که شما هوش فردی و سبک شخصیتی را مورد ارزیابی قرار می‌دهید، بسیاری از ابزار حاکی از این است که پاسخ و روش

1 Morgan
2 Banathy
3 Albrecht
4 Osborn

مناسبی برای این کار وجود ندارد. با این وصف مدل هوش سازمانی از چنین پیش داوری حمایت می‌کند. تا اواسط دهه ۸۰ میلادی حتی تا دهه ۱۹۹۰، ضریب هوشی به عنوان روشی برای پیش بینی موفقیت دانش آموزان در سیستم‌های آموزشی مورد بررسی قرار می‌گرفت. دانش آموزان برای موفقیت در سیستمی که نیازمند نتایج خاص بود به دانش و مهارت‌های خاصی نیاز داشتند. اخیراً نظریه هوش چند گانه گاردنر و مفهوم هوش عاطفی گلمن نشان داده است که چنین اندازه گیری دقیق ضریب هوشی برای تعریف و توصیف هوش و ذکاوت کافی نبوده است هر چند که ضریب هوشی هنوز و همچنان معیار دقیقی برای اندازه گیری موفقیت محسوب شده و در سیستم‌های آموزشی بسیار ارزشمند است.

آنچه مورد توافق بسیاری از اندیشمندان است، قابلیت اندازه گیری هوش سازمانی و همچنین قابلیت آموزشی آن است. به عبارت دیگر، در حالی که بسیاری به ذاتی بودن هوش فردی معتقدند، اندیشمندان حوزه مدیریت معتقدند هوش سازمانی از جمله سازه‌هایی است که می‌توان میزان آن را تعیین و به صورت کمی در آورد. از سوی دیگر، از جمله موضوعاتی است که قابلیت آموزش دارد و می‌توان با برنامه ریزی مناسب و آموزش آن، میزان هوش سازمانی را در یک سازمان ارتقاء بخشید. نکته اساسی دیگر ارتباط بین هوش سازمانی و هوش فردی است که بر اساس نظریات موجود، هوش فردی زیربنای هوش سازمانی است و بسیاری از متخصصین بر این نکته تأکید دارند. چنانچه در این زمینه ماتسودا به عنوان اولین کسی که به صورت رسمی از هوش سازمانی نام برد، این نوع از هوش را ترکیبی از دو هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند و معتقد است که این دو جزء با یکدیگر ارتباط نزدیکی دارند و همانند دو عامل وابسته به هم عمل می‌کنند. آلبرشت (۲۰۰۹) نیز هوش سازمانی را شامل هفت بعد (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) می‌داند که هر از این مؤلفه‌ها، خود، شامل زیرمؤلفه‌هایی است. آنچه در جمع بندی تعاریف ارائه شده از هوش سازمانی قابل دریافت است این است که هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت‌های مورد نیاز و استفاده شده توسط سازمان می‌باشد، که به تغییرات منتهی می‌شوند. استفاده از این مهارت‌ها، نیاز به ساختار مناسب و عملکرد سازمان، مدیریت موثر و استفاده از منابع انسانی، عوامل عاطفی، تکنولوژی، دانش و یادگیری و توانایی سازمان

دارد. آلبرشت نویسنده و طراح هوش سازمانی در عصر جدید معتقد است که برای استفاده درست از هوش سازمانی، باید در یک سازمان، گام‌هایی اساسی برداشته شود.

هوش سازمانی نشان دهنده توانایی فکری یک سازمان، و در واقع ادغام پتانسیل توانایی‌های انسانی و فنی (اطلاعاتی و ارتباطی) برای حل مشکلات محسوس سازمان است (سیمیک، ۲۰۰۵: ۱۸۹). که می‌تواند دانشی عمیق نسبت به همه عوامل، مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرآیندهای سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد، ایجاد نماید (ابزاری، اعتباریان و ستاری قهفرخی، ۱۳۸۵: ۲۵). در این راستا، ماتسون و ماتسون (۲۰۰۱)، شانس عملکرد موفق در سازمانهای هوشمند را در مقایسه با سازمان‌های با بهره هوشی سازمانی پایین تر، تقریباً ۵ برابر می‌داند (ماتسون و ماتسون، ۲۰۰۱: ۷). یولز (۲۰۰۵) نیز اعتقاد دارد که سازمان‌های باهوش، توان و ظرفیت لازم برای مقابله با آسیب‌های خود را دارا هستند (یولز، ۲۰۰۵: ۱۰۹).

هوش سازمانی یک عنصر کلیدی در فرآیند یادگیری سازمانی، و همچنین به عنوان فاکتوری پایه ای و مورد نیاز برای تحقق یادگیری سازمانی (دیوزر، ۲۰۰۸: ۴۱)، حفظ نوآوری و ایجاد تفکرات و محصولات نوین (تراویکا، ۲۰۱۵: ۷)، بهبود عملکرد سازمانی، ایجاد مزیت رقابتی، کارایی و نوآوری (پورکیانی و همکاران، ۲۰۱۳: ۴۸۰) است که در دانشگاه‌ها، به دلیل برخورداری از ماهیت سازمانی یادگیرنده، از اهمیتی به مراتب بالاتر برخوردار است. در زمینه اهمیت هوش سازمانی در محیط‌های دانشگاهی، گاربر (۲۰۰۴) معتقد است که عوامل موفقیت رهبران و مدیران دانشکده‌های آموزشی در پرورش هوش جمعی، تیم‌های کاری، حفظ همسویی، ایجاد شور و شوق و تلاش برای خشنودی مشتریان درونی و بیرونی سازمان است. وی می‌گوید اعضای هیأت علمی و کارکنان باید هر روز هوشمندتر شوند، بنابراین، باید به طور مستمر، چرخه‌های سیستمی دانش به یکدیگر بازخورد بدهند و به کسب تجربه و یادگیری پردازند.

هوش سازمانی در مراکز دانشگاهی و آموزش عالی کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را، که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر کنند. این سازمان را به

صورت کارا و مؤثر برای حل مسائل یادگیری، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری‌های پویا قادر می‌سازد (برمیونگ، ۲۰۰۶؛ به نقل از میرسپاسی و افقهی، ۱۳۹۱: ۶۹). از این رو، اگر چه امروزه، دانشگاه‌ها، انحصار تولید علم را از دست داده اند، اما هنوز هم تولید کنندگان دانش معتبر هستند و لازم است که دانشگاه‌ها به عنوان پیشگامان هوش سازمانی، در این زمینه بسیار مؤثرتر از سایر سازمان‌ها اقدام نمایند (پرجران و وسیلیچ^۱، ۲۰۰۷). بررسی مبانی تجربی هوش سازمانی، اهمیت و ضرورت مطالعه در این حوزه را بیش از پیش می‌نماید. چرا که در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر هوش سازمانی مطالعات اندکی در دست است و مفهوم هوش سازمانی و ارتباط متقابل آن با بسیاری از سازه‌های اثرگذار، هنوز به خوبی تبیین نگردیده است. از جمله مطالعات صورت گرفته در این زمینه، می‌توان به مطالعه (پرجران و وسیلیچ^۲، ۲۰۰۷) اشاره کرد که در بررسی هوش سازمانی، استانداردها و شفاف سازی مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی و دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که برخی از خصایص مراکز آموزش عالی، مانعی برای تقویت هوش سازمانی هستند، اما از طرفی عوامل اجتماعی، فرهنگی و اطلاعاتی مختلفی در این مراکز وجود دارد که امکان افزایش هوش سازمانی را فراهم می‌نمایند. بنابراین هوش سازمانی از جمله موارد مهمی است که در دانشگاه‌ها باید مورد مطالعه قرار گیرد.

عرفانی خانقاهی و جعفری (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای به منظور ارائه یک مدل برای هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸، نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ یادگیری، فرهنگ یادگیری بر هوش سازمانی، یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی و فرهنگ یادگیری بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

نگاهی به مطالعات صورت گرفته در حوزه عوامل مؤثر بر هوش سازمانی بیانگر آن است که تعداد این مطالعات بسیار اندک است و با اطلاعات موجود در این مطالعات، امکان ارائه یک مدل مفهومی برای عوامل مؤثر بر هوش سازمانی، میسر نیست.

بخش عظیمی از مطالعات موجود نیز به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با سایر متغیرها پرداخته اند. از جمله این مطالعات: رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با عملکرد

1. Prejnerean, Vasilach

2. Prejnerean, Vasilach

شغلی کارکنان (قره، فردوسی و مرعشیان، ۱۳۹۱؛ متوالیان بافقی، اسلامی و اسلامی، ۲۰۱۵)، رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی (ستاری قهفرخی، ۱۳۸۵؛ خدادادی، ۱۳۸۹، محمدمیرزایی، ۱۳۹۱)؛ رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی (خدادادی، کاشف، صالح زاده، شیرمحمدزاده و خوشنویس، ۱۳۹۲) رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت (نسبی، ۱۳۸۷؛ قربانی، منفردی راز و نیستانی، ۱۳۹۳)؛ رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش (کیوان آرا و همکاران، ۱۳۹۰)؛ رابطه بین هوش سازمانی و میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (سلاجقه، خادمی کیا و ذوالعلی، ۱۳۹۲)؛ رابطه بین هوش سازمان مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی (درویشی، میرزاخانی و میرزایی کهن، ۱۳۹۳)؛ رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی (ذبیحی، طباطبایی، قمری و حنیف اسدی، ۱۳۹۴)؛ رابطه هوش سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی (پورپاشا و مالمیری کجوری، ۱۳۹۴)؛ رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی (جمال زاده، غلامی و سیف، ۱۳۸۸)؛ رابطه بین هوش سازمانی و انگیزه کارکنان (فیروزجیان، کاوچاک آملی و محمدنجات فریدونی، ۲۰۱۴)؛ رابطه بین هوش سازمانی و اعتماد سازمانی (قاسم آهنگری و حلاجیان، ۲۰۱۵).

بررسی مبانی تجربی پژوهش به خوبی بیانگر آن است که بسیاری از مطالعات موجود به بررسی رابطه هوش سازمانی با سایر متغیرهای سازمانی پرداخته اند. بر این اساس خلاء پژوهش مدون در این زمینه، اهمیت و ضرورت انجام این مطالعه را به دلیل وجود نقص در پیشینه مطالعاتی هوش سازمانی، روشن می‌سازد. از سوی دیگر، اهمیت و ضرورت انجام این مطالعه، را می‌توان بر اساس کاربردهای قابل پیش بینی از نتایج آن، تبیین نمود. نتایج این مطالعه می‌تواند به دانشگاه‌های آزاد اسلامی کمک نماید تا بتوانند با شناسایی عوامل مؤثر بر هوش سازمانی، به منظور تقویت این عوامل برنامه ریزی نمایند و بدین ترتیب زمینه‌های ارتقاء سطح هوش سازمانی را برای حفظ بقا و حیات خود و نیز ایجاد زمینه رشد و پویایی و همچنین افزایش عملکرد دانشگاه، فراهم نمایند. چرا که ایجاد هوش سازمانی برای کارکنان، امری ضروری است و زمانی که این امر مهم محقق گردد، افکار و قوای ذهنی افراد مانند سیلی خروشان در سازمان جاری شده و همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود. نیروی انسانی، ارزشمندترین سرمایه هر سازمان و بخصوص سازمان‌های دانش بنیان نظیر

دانشگاه‌هاست که شناسایی عوامل مؤثر بر خرد و هوش جمعی آن در درون سازمان، می‌تواند زمینه برنامه ریزی برای ارتقاء میزان بهره‌گیری از سطح توانایی‌های آنان مهیا ساخته و افزایش داد.

مطالعات داخلی

جعفری و فقیهی (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای به بررسی میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی پرداخته‌اند. بالاترین میانگین به دست آمده مربوط به مؤلفه بینش راهبردی با ۳/۱۷ و کمترین مربوط به ساختار سازمانی و تغییرگرایی با ۲/۶۶ بوده است.

کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته‌اند. در نتیجه‌گیری این مطالعه آمده است که به کارگیری دانش به روز، تبادل و به اشتراک گذاری دانش و آگاهی از عوامل محیطی و نیز حفظ بقا و حیات، زمینه ساز ایجاد هوش سازمانی در دانشگاه‌ها است.

میرسپاسی و افقهی (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای به مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی به شکل مطالعه موردی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که دانشگاه شهید بهشتی با موفقیت در شاخص‌های تعلق سازمانی و ایجاد توافق و اعتماد در بین کارکنان و استادان خود، در هوش سازمانی وضعیت مناسب‌تری دارد، اما در ابعاد کاربرد دانش و میل به تغییر، دانشگاه فردوسی مشهد وضعیت به مراتب بهتری دارد.

حسینی و چلی سریل (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری در سازمان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی، مثبت و معنادار است.

بدری آذین و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای به تبیین مؤلفه‌های هوش سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال غرب ایران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین هوش سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان از میانگین نظری بالاتر بود. بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه سرنوشت و پایین‌ترین میانگین مربوط به مؤلفه تغییر بود.

عرفانی خانقاهی و جعفری (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای به منظور ارائه یک مدل برای هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸، نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین هوش سازمانی، یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری کمتر از حد وسط میانگین‌ها و میانگین رهبری تحول‌گرا بیشتر از حد وسط میانگین‌ها بوده است. ضمن اینکه سبک رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ یادگیری، فرهنگ یادگیری بر هوش سازمانی، یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی و فرهنگ یادگیری بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

نادری نژاد، تارخ، و پورابراهیمی (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به شناخت و رتبه‌بندی عوامل موفقیت هوش تجاری به صورت مطالعه موردی در بیمارستان هاشمی نژاد تهران پرداخته‌اند. در این مطالعه که به شکل توصیفی و با استفاده از ابزار پرسشنامه صورت گرفته است جامعه آماری مدیران و کارکنان بیمارستان هاشمی نژاد بوده‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که سه عامل سازمانی، فرآیندها و عوامل تکنولوژیکی دارای تأثیر مساوی بر هوش تجاری هستند.

احمدی (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به بررسی ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های نفتی در استان کردستان پرداخته است. نتایج این مطالعه که با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه انجام گرفته است نشان داد که کارکنان سازمان‌های کوچک به طور کلی مفهوم هوش سازمانی را نادیده گرفته و اطلاعاتی در زمینه آن ندارند. این نتایج بر اساس مصاحبه بوده است. اما بر اساس نتایج پرسشنامه‌های هوش سازمانی در رابطه با میزان گستردگی یا عدم گستردگی هوش سازمانی در بین کارکنان، افراد مورد مطالعه در حد متوسط و بالاتر از آن دارای هوش سازمانی بودند.

مطالعات خارجی

پرجمیریان و واسیلاک (۲۰۰۷) در بررسی هوش سازمانی، استانداردها و شفاف‌سازی مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی و دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که برخی از خصایص مراکز آموزش عالی، مانعی برای تقویت هوش سازمانی هستند، اما از طرفی عوامل اجتماعی، فرهنگی و اطلاعاتی مختلفی در این مراکز وجود دارند که امکان افزایش هوش سازمانی را فراهم می‌نمایند.

چکیر و آدا (۲۰۰۸) مطالعه ای با عنوان «آیا می‌توان هوش سازمانی مدرسه را از طریق آموزش ضمن خدمت توسعه داد؟» در کشور ترکیه انجام داده‌اند. نتایج تحقیق تفات قابل ملاحظه ای را در هوش سازمانی، قبل و بعد از کارگاه نشان داد. فقط در ارتباط مؤثر همکاران با هم تفاوت قابل توجهی مشاهده گردید.

جدول ۱- خلاصه نظریات مطرح شده در حوزه هوش سازمانی

نظریه پرداز (سال)	تأکیدات
خانزاده (۱۳۸۶)	داشتن دانش فراگیر از همه عوامل مانند مشتریان، جامعه و مخاطبان، اربا رجوع و رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرآیندهای سازمان که بر سازمان اثرگذارند.
ماتسودا (۱۹۹۲)	هوش سازمانی قابلیت و توانایی سازمان برای حل مسائل سازمانی است. هوش سازمانی ترکیبی از دو هوش انسانی و ماشینی است که با یکدیگر ارتباط دارند و مانند دو عامل وابسته به هم عمل می‌کنند. هوش سازمانی به ۵ جزء حافظه سازمانی، شناخت سازمانی، یادگیری سازمانی، ارتباط سازمانی و تعقل سازمانی تقسیم می‌شود.
هلال (۱۹۹۸)	ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده از آن برای وفق یافتن با محیط یا بازار از لحاظ استراتژیک هوش سازمانی تابعی از پنج زیرسیستم شناختی ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذی نفعان، مدیریت دانش و فرآیندهای استراتژیک است.
مک مستر (۱۹۹۸)	هوش سازمانی، توان سازمان در جمع آوری، نوآوری، تولید و به کارگیری و عمل مؤثر بر پایه دانش است. در قالب هوش سازمانی، تمام اقدامات سازمان بر پایه دانش صورت می‌گیرد.
لیانگ (۲۰۰۱)	نقطه آغازین برای درک و شناخت هوش سازمانی، شناخت هوش انسانی است.
آلبرشت (۲۰۰۳)	استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان
استالینسکی (۲۰۰۴)	شناخت هوش سازمانی می‌تواند به مشخص کردن نقاط ضعف و قوت کمک کرده و زمینه را برای تمرکز بر طراحی برنامه‌های آموزشی برای مدیران و کلای سازمان‌ها فراهم نماید.
هوپر (۲۰۰۶)	در هوش سازمانی، فناوری اطلاعات با ساختار، فرهنگ، محیط، و سطح دانش که ناشی از زیرمجموعه‌هایی مانند توانایی است، ادغام شده است.
آکگان (۲۰۰۷)	هوش سازمانی فرآیندی اجتماعی است که بر مبنای نظریه‌های هوش فردی استوار است.

<p>هوش سازمانی عبارت است از توانایی درک موقعیت‌های پیچیده، توانایی در عملکرد مناسب، توانایی در ایجاد و اشتراک دانش، توانایی در انعکاس تجربیات و عبرت از این تجارب</p>	<p>وریارد (۲۰۱۳)</p>
---	----------------------

بحث و نتیجه گیری

جمع بندی نظریه‌های موجود در زمینه هوش سازمانی، بیانگر نکاتی است که مورد توافق بسیاری از پژوهشگران و اندیشمندان حوزه مدیریت است. از جمله مهم ترین این نکات: اهمیت این نوع از هوش در دنیای امروز برای موفقیت سازمان‌ها است که در دیدگاه بسیاری از اندیشمندان مورد تأکید قرار گرفته است و معتقدند هوش سازمانی به دلیل اینکه دستیابی به دانش را در سازمان‌ها افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابت نوینی در آنها گردیده است، می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی، اثربخشی و افزایش بهره‌وری سازمان بردارد. بنابراین امروزه سازمان‌هایی موفق خواند بود که بتوانند از نیروی فکر کارکنان خود به نحو شایسته بهره‌گیرند و با جمع‌آوری بهترین ایده‌ها و تقویت رفتارهای جمعی به استراتژی‌ها و شیوه‌های زیرکانه برای تولیدات بهتر و خدمات سریع‌تر از دیگران دست یابند. اهمیت موضوع هوش سازمانی در دانشگاه‌ها از جایگاهی بس بالاتر برخوردار است به دلیل اینکه دانشگاه‌ها به عنوان بازیگران اصلی نظام نوآوری ملی به شمار می‌روند، لذا سازمان‌های تحقیقاتی مراکز آموزش عالی باید به طور فزاینده‌ای به فرآیندهایی روی آورند که آنها را انعطاف‌پذیر، شفاف و رقابت‌پذیر سازد. فرآیندهایی که مبتنی بر پرورش ابعاد هوش سازمانی به توجه به استراتژی‌های مدنظر سازمانهای آموزشی، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و منطبق بر نقشه جامع علمی کشور باشد. برای این منظور دانشگاه باید در اولین مرحله از این فرآیند، به ارزیابی وضعیت موجود هوش سازمانی بپردازند. از آنجا که هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند پویا و روان دیده می‌شود، اندازه‌گیری آن نمی‌تواند روشن و یا ثابت باشد. بنابراین نظام‌های آموزشی و بویژه دانشگاه‌ها باید کارکردهای مناسبی را طراحی کنند که مطمئن شوند متغیرهای محیطی و حساس لازم برای بهینه‌سازی هوش سازمانی در دانشگاه‌ها به سطح قابل

قبولی رسیده است و بدین ترتیب شرایط لازم برای ارتقاء سطح هوش سازمانی را در محیط‌های آموزشی، تحقیقاتی و دانشگاهی، مهیا نمایند.

نکته دیگر که مورد توافق بسیاری از اندیشمندان است، قابلیت اندازه‌گیری هوش سازمانی و همچنین قابلیت آموزشی آن است. به عبارت دیگر، در حالی که بسیاری به ذاتی بودن هوش فردی معتقدند، اندیشمندان حوزه مدیریت معتقدند هوش سازمانی از جمله سازه‌هایی است که می‌توان میزان آن را تعیین و به صورت کمی در آورد. از سوی دیگر، از جمله موضوعاتی است که قابلیت آموزش دارد و می‌توان با برنامه ریزی مناسب و آموزش آن، میزان هوش سازمانی را در یک سازمان ارتقاء بخشید.

نکته اساسی دیگر ارتباط بین هوش سازمانی و هوش فردی است که بر اساس نظریات موجود، هوش فردی زیربنای هوش سازمانی است و بسیاری از متخصصین بر این نکته تأکید دارند. چنانچه در این زمینه ماتسودا به عنوان اولین کسی که به صورت رسمی از هوش سازمانی نام برد، این نوع از هوش را ترکیبی از دو هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند و معتقد است که این دو جزء با یکدیگر ارتباط نزدیکی دارند و همانند دو عامل وابسته به هم عمل می‌کنند. آلبرشت (۲۰۰۹) نیز هوش سازمانی را شامل هفت بعد (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) می‌داند که هر از این مؤلفه‌ها، خود، شامل زیرمؤلفه‌هایی است. آنچه در جمع بندی تعاریف ارائه شده از هوش سازمانی قابل دریافت است این است که هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت‌های مورد نیاز و استفاده شده توسط سازمان می‌باشد، که به تغییرات منتهی می‌شوند. استفاده از این مهارت‌ها، نیاز به ساختار مناسب و عملکرد سازمان، مدیریت موثر و استفاده از منابع انسانی، عوامل عاطفی، تکنولوژی، دانش و یادگیری و توانایی سازمان دارد. آلبرشت نویسنده و طراح هوش سازمانی در عصر جدید معتقد است که برای استفاده درست از هوش سازمانی، باید در یک سازمان، گام‌هایی اساسی برداشته شود. او این گام‌ها را شامل سه مرحله می‌داند. به اعتقاد او؛

در گام اول رهبران ارشد یک سازمان باید همواره بیندیشند که چگونه یک عمل را می‌توان به صورت هوشمندانه تری در سازمان انجام داد. بنابراین باید همواره این سوال توسط آنان مطرح شود که چگونه می‌توانند یک عمل را با هوشمندی بیشتر اجرا کنند. در گام دوم، باید به همه کارکنان یک سازمان در هر رده و پستی، قدرت و اختیار فکر کردن داده بشود. چرا که وقتی که پایین‌ترین و ساده‌ترین کارگر یا کارمند یک سازمان باور کند که ایده‌ها، تجارب، بینش، و افکار و پیشنهادات او مورد توجه قرار می‌گیرد تحسین می‌شود و این مسئله باعث می‌شود که قدرت ذهنی فرد آزاد گردد و موجب خلاقیت و ابتکار کارکنان بشود. او در گام سوم مسأله حماقت گروهی را مطرح می‌کند و معتقد است که مدیران باید بی‌وقفه و سیستماتیک با علل و عواملی که موجب جهالت و رکود خلاقیت و ابتکار کارکنان در سازمان می‌گردد، مقابله کنند.

منابع

- ۱- اردلان، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر و گیلانی، مریم. (۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۲: ۷۱-۱۰۰.
- ۲- استراس، آنسلم و کورین، جولیت. (۱۳۸۵). اصول روش تحقیق کیفی (نظریه‌مبنایی رویه‌ها و شیوه‌ها). (ترجمه بیوک محمدی). تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ۳- استیفایی، سوما. (۱۳۹۳). رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی. مجله پیام آینده، شماره ۶: ۳۱-۳۳.
- ۴- پدرام، محسن. (۱۳۹۰). ارتقاء بهره‌وری منابع انسانیو ماهنامه بانک ملی، شماره ۱۸: ۱۹-۲۴.
- ۵- جعفری، پیروش و ققیهی، علیرضا. (۱۳۸۸). میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه‌ریزی درسی، شماره ۲۳: ۴۵-۶۶.

- ۶- جمال زاده، محمد؛ غلامی، یونس و سیف، محمدحسن. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۲)، ۶۳-۸۶.
- ۷- خدادادی، محمدرسول؛ کاشف، میرمحمد؛ سیدعامری، میرحسن و اعلمی کشکی، معصومه. (۱۳۹۲). رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در اداره کل و ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت ورزشی، ۵(۳)، ۱۷۵-۱۸۹.
- ۸- درویشی، صیاد؛ میرزاخانی، عبدالرحمن و میرزایی کهن، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۸(۲۸)، ۱۳-۳۸.
- ۹- ذبیحی، محمدرضا؛ طباطبایی، سید سعید؛ قمری، محمدرضا و حنیف اسدی، محمد. (۱۳۹۴). تعیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۹(۱)، ۴۳-۵۴.
- ۱۰- ستاری قهفرخی، مهدی و زمانیان، علی. (۱۳۹۲). ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری‌های شرق مازندران. فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۳۱: ۱۷۵-۱۸۸.
- ۱۱- ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۵). رابطه هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه شرکت فولاد مبارکه اصفهان). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان.
- ۱۲- سلاجقه، مژده؛ خادمی کیا، گلاره و ذولعلی، فرزانه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش سازمانی و میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمان. فصلنامه دانش شناسی علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات، ۶(۲۳): ۳۵-۴۶.
- ۱۳- فقیهی، ابوالحسن و بامداد صوفی، کامیار. (۱۳۷۸). کثرت گرایی روش تحقیق در پژوهش‌های سازمانی. فصلنامه مدیریت، شماره ۲۱ و ۲۲: ۵۴-۷۱.

۱۴- کیوان آرا؛ محمود؛ یزدخواستی، علی؛ بهرامی، سوسن و مسعودیان، یوسف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. دو ماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵)، ۶۹۰-۶۹۸.

۱۵- ملک زاده، غلامرضا. (۱۳۹۱). طراحی و آزمون مدل هوش سازمانی در دانشگاه‌های دولتی ایران (مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد). پایان نامه دکترای تخصصی مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد.

۱۶- میرسپاسی، ناصر و افقهی، بابک. (۱۳۹۱). مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی: مطالعه ای موردی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۵: ۸۶/۶۷

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

۱۸- ودادی، احمد؛ شیرکش، سعید صیاد و شفیع زاده برمی، مریم. (۱۳۸۹). هوش سازمانی و مدیریت بحران. فصلنامه مدیریت کسب و کار، سال دوم، شماره ۵: ۸۵-۱۰۲.

19- Ahmadi, F. (2014). Survey The Dimensions of Organizational Intelligence in oil companies in Kurdistan province in Iran. *Interdisciplinary journal of contemporary in business*, 6(7), 162-185.

20- Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective. Retrieved, 2006, From. <http://www.karlAlbrecht.com>

21- Albrecht, K. (2003). Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos The Executive Perspective. Available from: URL <http://www.KarlAlbrecht.com>

22- Albrecht, K. (2003). The power of mind at work organizational ontelligence in action. Printed in the United state, NewYork.

23- Albrecht, K. (2009). Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking outside the Silos. <http://www.KarlAlbrecht.com>.

24- Argote, L. (2013). Organizational Learning: Creating, Retaining and Transferring Knowledge. Springer Science+Business Media, New York.

25- Argyris, C., and Schön, D. (1978). Organizational learning: A theory of perspective. San Francisco: Jossey Bass.

26- Banathy, B. H. (1996). Designing social systems in a changing world. New York: Plenum.

- 27- Bavarsad, B., Ahmadi, R., Rahimi, F. & Zamani, S. (2014). A Study of the Effect of Organizational Intelligence and Spiritual Intelligence on Organizational Health. *International Journal of Psychology and Behavioral Research*. 3(4), 317-327.
- 28- Cakir, R., Ada, S. (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-service training? *World Applied Sciences Journal*. 4(1):24-30.
- 29- Dawes, P. L. (2003). A model of the effects of technical consultants on organizational learning in high-technology purchase situations. *Journal of high technology management research*, 14 (1), 11-20.
- 30- Erfani Khanghahi, M. & Jafari, P. (2013). A Model for Organizational Intelligence in Islamic Azad University (Zone 8). *Mathematics Education Trends and Research*, 1-10.
- 31- Firuzjaeyan, M., Kouchak Amoli, M. & Mohamman Nejat Fereiduni, A. (2014). A Survey of the Effect of Organizational Intelligence on Motivation of the Employees. *International Journal of Academic Research in Management*. 3(2), 176-184.
- 32- Garbor A. (2004). Leadership principles for public school principals. The New York City leadership Academy. Available from: URL: www.Nycleadershipacademy.Org/
- 33- Kaplan, R., Norton, D. (1996). *Translating strategy into action: The Balanced Scorecard* (1st ed., pp. 126-146). Boston, MA: Harvard Business School Press.
- 34- Liebowitz, J. (2000). *Bulding organizational intelligence: a knowledge management primer*. Boca Raton, New York, CRC press.
- 35- Marie, G. (2009). *Manage organizational knowledge*. Printed in the united states of America.
- 36- Matheson, David; Matheson, James (2001). "Smart Organization perform better", *research technology management journal*, 12(2), p. 7.
- 37- Morgan, G. (1998). *Images of organization*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- 38- Motawallian Bafghi, B. M., Eslami, M. R. & Eslami, S. (2015). Survey the effect of organizational Quotient and Spiritual Quotient on performance of employees in Yazd Social Security Medical Management Organization. *Cumhuriyet University Faculty of Science Journal*, 36(3), 437-447.
- 39- Naderinejad, M., Tarokh, M. J. & Poorebrahim, A. (2014). Recognition and Ranking Critical Success Factors of Business Intelligence in Hospitals - Case Study:
- 40- Osborn, S. (1997). *The system made me do it! A life changing approach to office politics*. Newark, CA: Life Thread Publications.
- 41- Pour Kiani, M., PourjafarJozam, M. & PourjafarJozam, M. (2013). Organizational Intelligence, survival factor of today's organizations.

- International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science, 1(5), 469-484.
- 42- Prejnerean M, Vasilache S. (2007). A universities organizational intelligence, Strategies, standards and debouches. Available from: URL: <http://www.papers,ssrn.com/>
- 43- Qasem Ahangari, R. & Hallajian, E. (2015). Survey on Effects of Organizational Intelligence on Organizational Trust is based on Albrecht Model (Case study on Ghaemshahr's Municipal). Global Advanced Research Journal of Educational Research and Review, 4(1), 6-13.
- 44- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: the art and practice of the learning organization. New York: Doubleday
- 45- Staskeviciute, I.& Ciutiene,R. (2008), processes of university organizational intelligence:Empirical research , The economic conditions of enterprise functioning. No.5, PP: 65-71.
- 46- Wilensky, H. (1967). Organizational intelligence: Knowledge and policy in government and industry. New York: Basic Books.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی