

هوش سازمانی علیه حماقت سازمانی: مروری بر مفاهیم

امین مرادی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران

moradiamin453@yahoo.com

ارسال: آبان ماه ۱۴۰۰ پذیرش: آذر ماه ۱۴۰۰

چکیده

یکی از ویژگی‌های سازمان‌های جدید انباشتگی بیش از حد دانش است، به طوری که افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده از آن در تصمیم‌های سازمانی در دو دهه اخیر باعث ظهور پدیده‌ای به نام مدیریت هوش سازمانی شده است. این امر ضرورت برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و پایش دانش سازمانی و همچنین مدیریت فرآیند دسترسی به دانش درست را به گونه‌ای که کارایی و اثربخشی داشته باشد نشان می‌دهد. مقاله حاضر به شیوه‌ی توصیفی-مروری با استناد بر مطالعات کتابخانه‌ای نگاشته شده است و درصدد بررسی مفاهیم، مزایا، ضرورت‌ها و تفاوت هوش سازمانی و حماقت سازمانی است. در این مقاله پس از بیان مقدمه، به بررسی مفهوم هوش سازمانی، مراحل پیاده سازی، موانع، عناصر و عوامل موثر بر آن پرداخته شده و در ادامه با بیان مفاهیم مربوط به حماقت سازمانی (تعریف، سطوح مختلف و علت عدم مطالعه کافی آن)، دیدگاه‌های مختلف مربوط به رابطه‌ی هوش سازمانی و حماقت سازمانی مطرح شده است.

کلمات کلیدی: رفتار سازمانی^۱، هوش سازمانی^۲، حماقت سازمانی^۳

۱- مقدمه

رفتار سازمانی یکی از گرایشات رشته مدیریت و نوعی فعالیت کاری و رسمی است که به عملکرد موثر سازمان کمک می‌کند. رفتار سازمانی به عنوان رفتار داوطلبانه و فراتر از نقش در سازمان‌های امروزی از ضرورت بسیاری برخوردار است زیرا سازمان‌ها در محیط پیچیده و بسیار متغیر امروز نمی‌توانند به درستی احتیاجات و نیازمندی‌های شغلی مورد نیاز را در شرح شغلی خود مشخص کنند و مشخص سازند که چه رفتارهایی برای دستیابی به اهداف سازمانی ضرورت دارد. زیرا رفتار سازمانی می‌تواند موفقیت سازمانی را با فراهم آوردن امکان تخصیص بهتر و موثرتر منابع انسانی و مالی فراهم آورد [۱]. موفقیت و پویایی سازمان‌ها بستگی به توانایی آن‌ها در ارائه‌ی اطلاعات مرتبط و یافتن به موقع راه حل مناسب برای مشکلات مواجه شده با آن‌ها دارد. بر این اساس توجه نظریه پردازان سازمانی بر طراحی توانایی‌های فکری سازمان متمرکز گردیده و از مفهوم جدیدی در تئوری سازمان به نام هوش سازمانی بهره گیری کرده‌اند [۲]. هوش سازمانی معانی متفاوتی دارد که عموماً به معنای توانایی فکری یک سازمان به

¹ organizational behavior

² organizational intelligence

³ organizational stupidity

منظور حل مشکلات سازمانی و تاکید سازمان بر تلفیق انسان و توانایی‌های فنی برای حل مسائل سازمان است و شامل مجموعه‌ای از داده‌ها، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی خواهد بود [۳]. با تحولات رخ داده در عرصه‌ی جهانی، اکنون توجه مدیران و نظریه پردازان مدیریت بیش از پیش به دارایی‌های فکری سازمان‌ها معطوف شده است و هوش سازمانی، طرحی هوشمندانه از فرآیندها، ابزار، ساختار و غیره با قصد افزایش دانش نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری؛ یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می‌شود [۴]. در همین زمینه این مقاله می‌کوشد به بررسی مفاهیم مربوط به هوش سازمانی (تعریف، مراحل پیاده سازی، موانع، عناصر و عوامل موثر)، حماقت سازمانی (تعریف، سطوح مختلف و علت عدم مطالعه کافی آن) و دیدگاه‌های مختلف مربوط به رابطه‌ی هوش سازمانی و حماقت سازمانی بپردازد.

۲- هوش سازمانی

۲-۱- تعریف هوش سازمانی

هوش سازمانی یک جنبه از رفتار سازمانی است و نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کند. استفاده از این قابلیت می‌تواند قدرت رقابتی یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز سازد [۵]. هوش سازمانی به معنی سرعت در عمل و عکس العمل، تطبیق با شرایط متغیر، انعطاف پذیری، راحتی عملکرد، قابلیت یافتن، محتاط بودن، استفاده از قوه‌ی تخیل، تطبیق با شرایط متغیر و ارتباط موثر با سهام داران می‌باشد [۶]. هوش سازمانی در سازمان‌ها عاملی تعیین کننده است و بهره گیری مناسب از آن می‌تواند باعث افزایش چشمگیر بهره وری سازمان و بهبود عملکرد کارکنان گردد. در مقابل غفلت و عدم توجه به آن می‌تواند هر سازمانی را از گردونه‌ی رقابت و ادامه‌ی بقا حذف کند [۷].

۲-۲- اهمیت و ضرورت هوش سازمانی

مهم ترین نیاز یک مدیر، داشتن اطلاعات دقیق برای اتخاذ تصمیم درست است. سازمان‌هایی که از مدیریت قدیمی بدون توجه به هوش سازمانی استفاده می‌کنند در تصمیم گیری‌ها معمولاً با مشکلات مختلفی رو به رو هستند از جمله؛ داشتن داده‌های حجیم و پیچیدگی تحصیل آن‌ها، عدم توانایی پیگیری فرآیندها و نتایج تصمیمات گرفته شده که باعث می‌شود تصمیمات اشتباه در این سازمان‌ها نتایج خود را به طور روشن و واضح نشان ندهد و یا دیرنگام نشان دهد. این سازمان‌ها نگاه جامع از وضعیت جاری و آینده خود ندارند؛ به همین جهت هوش سازمانی عاملی مهم و تاثیرگذار در تصمیمات راهبردی و استراتژیک سازمانی است و مدیران با توجه به ابزارهای آن بهتر می‌توانند وضعیت سازمان را مشاهده کرده و برای آینده سازمان سیاست گذاری کنند.

۲-۳- عناصر هوش سازمانی

هوش سازمانی در سازمان‌ها دارای عناصر و اجزایی است که آن را تشکیل می‌دهد. عناصر و اجزای تشکیل دهنده هوش سازمانی عبارت است از:

۱. نظارت بر ادراک: چگونگی جمع آوری و پردازش اطلاعات مربوط به سازمان و محیط اطراف را مشخص می‌کند.
۲. درک احساسات: چگونگی درک و تفسیر سازمان و محیط اطراف را مشخص می‌کند.
۳. عمل استدلالی: تاثیر فرآیندهای تفکر، تصمیم گیری، سیاست گذاری و عملکرد را مشخص می‌کند.
۴. حافظه دانش: سودمند بودن و قابل دسترس بودن تجارت سازمان را مشخص می‌کند.
۵. ارتباطات: چگونگی مبادله دانش، اطلاعات و ایده‌ها بین افراد و گروه‌ها را مشخص می‌کند.
۶. یادگیری: چگونگی توسعه و بهبود دانش، قابلیت‌ها و فرآیندهای سازمانی را مشخص می‌کند [۸].

۲-۴- عوامل موثر بر رسیدن سازمان به هوش سازمانی

۱. بینش راهبردی: ظرفیت ایجاد و بیان هدف
۲. سرنوشت مشترک: داشتن احساس به هدفی مشترک، حس همدلی و همبستگی با اهداف

۳. میل به تغییر: انعطاف پذیری و سازگاری بیشتر با تغییرات محیطی
۴. اتحاد و توافق: هماهنگی و همکاری اجزای سازمان برای توانمندسازی افراد جهت تحقق اهداف سازمان
۵. روحیه: تمایل به فعالیت فراتر از معیارها و استانداردها
۶. کاربرد دانش: موفقیت و شکست سازمانها بر اساس استفادهی موثر از دانش، اطلاعات و دادهها
۷. فشار عملکرد: شکل گیری فرهنگ مشارکت در کارکنان جدید سازمان [۹].

۲-۵- مراحل پیاده سازی هوش سازمانی در سازمان

هوش سازمانی یک فرآیند است که پیاده سازی آن در سازمان شامل مراحل زیر می باشد:

۱. حافظه سازمانی: توانایی جمع آوری و نگهداری اطلاعات مورد نیاز سازمان
۲. دانش سازمانی: توانایی درک و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده
۳. یادگیری سازمانی: توانایی استفاده از دانش بدست آمده
۴. ارتباطات سازمانی: تبادل اطلاعات و دانش بدست آمده بین اعضای سازمان
۵. نتیجه گیری سازمانی: کسب موفقیت و غلبه بر مشکلات [۱۰].

۲-۶- موانع پیاده سازی هوش سازمانی در سازمان

با توجه به اهمیت و ضرورت هوش سازمانی در سازمان برای پیاده سازی آن در سازمان موانعی وجود دارد که عبارتند از:

۱. فقدان اطلاعات کافی در زمینه تجزیه و تحلیل اطلاعات سازمانی
۲. عدم حمایت مدیران
۳. عدم توانایی و اراده کافی مدیران و عدم تلاش در جهت رفع آن
۴. وجود ضعف در سرمایه های اجتماعی
۵. ضعف مدیریت دانش
۶. پیچیدگی فرآیندهای هوش سازمانی
۷. فقدان اطلاعات عمومی در مورد مزایای هوش سازمانی
۸. وجود مراکز تصمیم گیری متعدد و عدم اتحاد آنها [۱۰].

۳- حماقت سازمانی

۳-۱- تعریف حماقت سازمانی

حماقت سازمانی عدم بازتاب پذیری، استدلال و توجیه در سازمان می باشد که باعث می شود کارکنان استفاده از منابع فکری خارج از شرایط محدود سازمان را انکار کنند [۱۱]. این مفهوم نوعی بیماری در سازمان است که باعث می شود افراد باهوش در سازمان وانمود کنند احمق هستند. حماقت سازمانی در سازمانهایی نمایان می شود که مدیران سازمان روابط کارکنان و خلاقیت آنان را محدود می کند. و به شرایطی گفته می شود که در آن کارکنان هوشمند سازمانها از مشارکت در کار تیمی برای افزایش توانایی های خود برای دستیابی به موقعیت های شغلی بالاتر اجتناب می کنند [۱۲].

۳-۲- سطوح حماقت سازمانی

سازمانی هایی که دارای حماقت سازمانی هستند سطوح مختلفی دارند که این سطوح عبارتند از:

۱. سازمانی بدون حماقت

سازمان‌های بدون حماقت مجهز به ابزار تفکر انتقادی هستند که ابزار جذابی برای تصمیم‌گیران و مدیران می‌باشد. شکل‌دهی به این نوع سازمان‌ها مستلزم فرهنگ و شرایط حاکم بر سازمان است که تفکر انتقادی را در بر می‌گیرد [۱۳]. در چنین سازمان‌هایی کارکنان با تمایلاتی برای تفکر انتقادی پرورش می‌یابند و هرگونه تغییر در سازمان و محیط را درک می‌کنند. مدیران این سازمان‌ها از هر ایده بدیع و انتقادی حمایت می‌کنند و فضای انتقادی را برای انتقاد ایجاد می‌کنند که بر اثر آن روابط سازمانی رشد می‌کند و یادگیری سازمانی بهبود می‌یابد. این نوع سازمان‌ها با مسائلی مانند هوشمندی ناکارآمد رو به رو هستند. بالتر تفکر انتقادی بیش از حد را به عنوان هوشمندی ناکارآمد معرفی کرده است. به نظر بالتر در محیطی با هوشمندی ناکارآمد کارکنان باهوش و حرفه‌ای از همه چیز در سازمان که منجر به سازمانی با عملکرد پایین می‌شود انتقاد می‌کنند که این امر باعث از دست دادن وحدت سازمانی و کاهش بهره‌وری می‌شود [۱۴-۱۵].

۲. سازمان‌هایی با سطح حماقت پایین

در سازمان‌هایی که سطح حماقت آن‌ها پایین است، کارکنان نسبت به کاری که انجام می‌دهند بی‌تفاوت هستند و تقریباً به تفکر انتقادی تمایلی ندارند [۱۶]. این عدم تمایل را می‌توان نتیجه پاسخ به عوامل برانگیزاننده در نظر گرفت. به عنوان مثال، در سازمان‌هایی که سیستم پرداخت بر اساس ساعت کار است، کارکنان تمایل بیشتری به انجام کارهای روتین و عادی دارند و کمتر درگیر تعارضات و نوآوری‌های سازمانی می‌شوند. در این سازمان‌ها حتی اگر مدیران ایده‌های جدیدی ارائه دهند، کارکنان تمایلی به آن ندارند و ترجیح می‌دهند وظایف تعیین شده خود را انجام دهند. در این نوع از سازمان‌ها برنامه‌های مدیران پیاده نمی‌شود، اشتباهاتی در تصمیمات مدیران مشاهده می‌شود، هوش سازمانی به طور مطلوب وجود ندارد و توانایی‌های کارکنان رشد نخواهد کرد [۱۵].

۳. سازمان‌هایی با حماقت بالا

در سازمان‌هایی با حماقت بالا، مدیران کارکنان را به احمق بودن تشویق می‌کنند و برای آنان محیطی با تعارض و ابهام بالا ایجاد می‌کنند. در این نوع سازمان‌ها مدیران تلاش می‌کنند نظم و انضباط را در سازمان حفظ کرده و ساختار سازمانی پایداری را برای حداکثر سازی بهره‌وری ایجاد کنند. بنابراین مدیران بر انگیزه کارکنان برای پیروی از دستورات آن‌ها تأثیر می‌گذارند که آلودسون و اسپایسر آن را مدیریت حماقت نامیدند چون مدیران حماقت را در سازمان مدیریت می‌کنند. در این سطح از حماقت سازمانی ممکن است حماقت عملکردی رخ دهد [۱۷]. حماقت عملکردی سطحی از حماقت است که منجر به بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و جو مثبت و بدون ابهامی را در سازمان ایجاد می‌کند و باعث می‌شود کارکنان با کاهش سطح تفکر انتقادی و پیروی از اهداف سازمانی به عملکرد سازمان اعتقاد داشته باشند. در این نوع از سازمان، کارها پیشرفت بهتری دارد و ظرفیت‌های شناختی محدود می‌باشد [۱۶].

۴. سازمان‌های کاملاً احمقانه

در این نوع از سازمان‌ها، مدیران کارکنان را به سمت کاهش ابهامات سوق می‌دهند و آنان را به باور عملکرد سازمانی ترغیب می‌کنند. با اتخاذ این رفتار از کارکنان حماقت از مرحله انگیزش و شناخت به مرحله فراشناخت منتقل می‌شود. در این مرحله کارکنان خود را از رفتارهای دارای ابهام منع می‌کنند و این نوع رفتارها را رفتارهای نامناسب تلقی می‌کنند. در نتیجه آنان از فکر کردن در مورد هر موضوع مبهم صرف نظر می‌کنند که به این رفتار، خود مدیریتی حماقت می‌گویند [۱۶]. خود مدیریتی حماقت در واقع تلاش مدیران برای شکل‌گیری تصورات ذهنی کارکنان می‌باشد که یکی از جنبه‌های اصلی آن ایجاد سطحی از اعتقاد سازمانی است که منجر به سازگاری آنان با سازمان می‌شود و سطح تفکر انتقادی را محدود می‌کند [۱۸]. در نتیجه کارکنان تصور می‌کنند که سازمان آن‌ها بهترین سازمان است. در چنین شرایطی در مورد نوع فعالیت‌های سازمان در بین کارکنان حس اطمینانی ایجاد می‌شود، کارکنان درگیر مشکلات سازمانی نمی‌شوند، میزان مشارکت شغلی آنان پایین است و از مسائل سازمانی شکایت نمی‌

کنند. در نتیجه با شرایط عادی و روتین در سازمان رو به رو هستند که سلامت روانی آنان را به خطر می اندازد. در چنین سازمان هایی ممکن است سازمان نتواند با محیط سازگار باشد و ناگهان سقوط کند [۱۹].

۳-۳- علت عدم مطالعه کافی حماقت سازمانی

۱. محققان مطالعه هوش سازمانی را ترجیح می دهند زیرا مطالعه آن جذاب تر است و فرصتی را ایجاد می کند که سازمان را به محیط لذت بخش برای کارکنان تبدیل می کند.
۲. مفهوم حماقت بسیار پیچیده است و هیچ تعریف واضحی از آن وجود ندارد.
۳. طبق دیدگاه اخلاقی سازمان را نمی توان به راحتی احمق نامید (سازمان ها دوست ندارند احمق خوانده شوند)
۴. مفهوم حماقت مفهومی چند وجهی است که بررسی همزمان جنبه های آن دشوار است [۱۷-۲۰ و ۲۲].

۴- هوش سازمانی علیه حقارت سازمانی (دیدگاه ها و روابط)

تفسیر و دیدگاه های مختلفی از هوش وجود دارد. برخی آن را به عنوان توانایی فردی در یادگیری تعریف می کنند در حالی که برخی دیگر آن را به عنوان توانایی های فرد برای سازگاری با محیط می دانند. در این میان برخی نیز از قابلیت های تفکر انتزاعی به عنوان هوش نام بردند. دیدگاه اول بر آموزش تاکید دارد، دیدگاه دوم بر مواجهه فرد با موقعیت های جدید و دیدگاه سوم بر توانایی فرد در استنباط های زبانی و ریاضی متمرکز است [۲۳]. از طرف دیگر در برخی از متون ادبی، حماقت به عنوان "نادانی" و "جهل" تعریف شده است. نادانی یک روش اکتشافی برای استنباط است که در آن کار قبل از تفکر انجام می شود و می توان آن را در محیط های پیچیده با اهداف نامعلوم و مبهم پیاده سازی کرد [۱۶]. با این وجود معنی جهل متفاوت است و شامل کاستی هایی در دانش و آگاهی است که می تواند مجموعه ای از دانش مدرن را تشکیل دهد. دانش مدرن عبارت است از دانشی که بخش اعظم آن وجود ندارد در حالی که ادعا می شود وجود دارد. این دانش نشانه هایی از جهل در بخش هایی مانند تصمیم گیری در مورد سیاست و علم را دارد. دانش مدرن بخش خاصی از علم را تایید می کند ولی درباره بخش های دیگر اظهار نظر نمی کند. به عنوان مثال در مورد تغییرات آب و هوایی دانش مدرن تایید می کند که زمین در ۱۰ سال اخیر گرم تر شده است اما در مورد دلایل دقیق و علمی آن توضیحی نمی دهد و بخشی از دانش را نادیده می گیرد. در دانش مدرن افراد با داشتن یک دانش مختصر معمولاً سطح عمیقی از جهالت را پنهان می کنند [۱۵].

هوش و حماقت دو واژه متقابل و در عین حال مکمل یکدیگر هستند. در مورد تفاوت هوش و حماقت محققان تفاسیر مختلفی مانند اصطلاحات نرمی و سختی، خشکی و رطوبت، دقت و خطا را ارائه داده اند [۱۵]. محققان مختلفی به بررسی تفاوت واژه هوش و حماقت پرداخته اند. تن باس معتقد است در نظر گرفتن حماقت به عنوان نقطه مقابل هوش منطقی درستی نیست و باعث ساده شدن این مفهوم می گردد. به عبارت دیگر رابطه بین هوش و حماقت مبهم است. هوش سازمانی همیشه به حماقت سازمانی نیاز دارد و همچنین حماقت همیشه هوش نهفته ای در خود دارد [۲۱]. باکسل نیز بر این ایده تاکید می کند و حماقت را به عنوان یک مفهوم مستقل با منطق عمومی می شناسد و این بدان معناست که برای حماقت نیازی به صحبت در مورد هوش نیست و در مواردی که حماقت وجود ندارد، دلایل عدم حماقت باید بررسی شود. سوالی که مطرح می شود این است که آیا حماقت سازمانی به معنای فقدان هوش سازمانی است؟ برخی از محققان معتقدند که حماقت سازمانی مفهوم متضاد هوش سازمانی است. به عنوان مثال کرفوت حماقت سازمانی را به عنوان فقدان هوش سازمانی معرفی می کند و بیان می کند هر عاملی که باعث شود سازمان هوشمند عمل نکند به عنوان ویژگی های حماقت سازمانی در نظر گرفته می شود [۲۴]. با این حال هیچ مطالعه تجربی در تایید این ایده ها وجود ندارد. برخی از مطالعات وجود دارد که حماقت سازمانی و هوش سازمانی را به عنوان واژه های متقابل و در عین حال نیمه مترادف معرفی می کند. آلوسون و اسپایسر ۲۰۱۲ و پاولسن ۲۰۱۷ بیان داشتند که سازمان های هوشمند می توانند به طور همزمان احمق باشند و این دو واژه در حد یک طیف واحد باقی نمی ماند بلکه به عنوان مفاهیمی معرفی می شوند که بر هم اثر می گذارند.

به طور کلی می توان حماقت سازمانی و هوش سازمانی را به عنوان دو همتا فرض کرد که افزایش یا کاهش یکی از آن‌ها باعث افزایش یا کاهش دیگری می گردد [۱۵].

۵- نتیجه گیری

یک از بزرگترین چالش‌های مدیران امروز چگونگی ایجاد نسلی نوین از سازمان‌های باهوش است. در هر مورد هوش به توانایی دریافت، درک و کاربرد نماها و سمبل‌ها که نوعی انتزاعی است اشاره دارد. سازمان‌هایی که هوش سازمانی در آن‌ها عامل تعیین‌کننده است و بهره‌گیری مناسب از آن می‌تواند باعث افزایش چشمگیر بهره‌وری سازمان شود و غفلت و عدم توجه به آن می‌تواند هر سازمانی را از گردونه‌ی رقابت و ادامه بقا حذف کند. هوش سازمانی، فرد را برای تصمیم‌گیری سازمانی توانمند می‌سازد و به معنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی است که بر سازمان موثر است. سازمانی که هوش سازمانی را با تکیه بر هوش انسانی شناسایی و مدیریت کند، قادر خواهد بود تا توانایی انعطاف‌پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی ارتقا دهد. کارکنان جدید، ارزش‌ها و منش‌های بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می‌آورند و در مقابل، سازمان‌ها تلاش می‌کنند آن‌ها را با ارزش‌ها و منش‌های درونی آشنا و سازگار کنند. بر همین اساس این مقاله به بررسی مفاهیم هوش سازمانی، حماقت سازمانی و رابطه میان آن‌ها پرداخت. در بخش اول تعریف هوش سازمانی، اهمیت و ضرورت مطالعه آن، عناصر و عوامل موثر بر هوش سازمانی، مراحل و موانع پیاده‌سازی هوش سازمانی در سازمان، در بخش دوم تعریف حماقت سازمانی، سطوح و علت عدم مطالعه آن و در بخش پایانی نیز دیدگاه‌ها و رابطه‌ی بین هوش سازمانی و حماقت سازمانی مطرح گردید. در پژوهش حاضر با مرور مفاهیم مطرح شده می‌توان نتیجه گرفت که در مورد رابطه‌ی هوش سازمانی و حماقت سازمانی نتایج تایید شده‌ای در مطالعات تجربی وجود ندارد ولی با این حال ایده‌های مختلفی درباره‌ی رابطه‌ی بین آن‌ها وجود دارد. به نظر تن باس رابطه بین هوش و حماقت مبهم است. هوش سازمانی همیشه به حماقت سازمانی نیاز دارد و همچنین حماقت همیشه هوش نهفته‌ای در خود دارد. در مقابل کرفوت حماقت سازمانی را به عنوان فقدان هوش سازمانی معرفی می‌کند و بیان می‌کند هر عاملی که باعث شود سازمان هوشمند عمل نکند به عنوان ویژگی‌های حماقت سازمانی در نظر گرفته می‌شود. باکسل نیز بیان می‌کند برای حماقت نیازی به صحبت در مورد هوش نیست و در مواردی که حماقت وجود ندارد، دلایل عدم حماقت باید بررسی شود. در نهایت آلوسون و اسپایسر ۲۰۱۲ و پاولسن ۲۰۱۷ بیان داشتند که سازمان‌های هوشمند می‌توانند به طور همزمان احمق باشند و این دو واژه در حد یک طیف واحد باقی نمی‌ماند بلکه به عنوان مفاهیمی معرفی می‌شوند که بر هم اثر می‌گذارند. به طور کلی و در بررسی مفاهیم می‌توان نتیجه گرفت هوش سازمانی در نقطه مقابل حماقت سازمانی قرار دارد. هوش سازمانی باعث سرعت در عمل و عکس‌العمل، تطبیق با شرایط متغیر، انعطاف‌پذیری، راحتی عملکرد می‌شود و عامل تمایز سازمان از دیگر سازمان‌ها می‌باشد. در حالی که حماقت سازمانی به معنی عدم مشارکت در کار تیمی، عدم انعطاف‌پذیری، عدم استفاده از منابع فکری و عدم خلاقیت در فعالیت‌های سازمانی می‌باشد.

۶- مراجع

۱. وکیلی، خ.، شفیع‌زاده، ح. و مرادی رکاب‌دار کلایی، س. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال دوم، شماره ۴، ۱۱۸-۱۰۷.
۲. سامی، الف.، فخرزاده، م. ب. و نقش، الف. رضا. (۱۳۹۶). پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش اجرایی و هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال هجدهم، شماره ۲، ۹۳-۸۶.
3. Algum, A.E., Byrne, J. and Keskin, H. (2007). Organizational Intelligence: A Structuration View, Journal of Organizational Change Management, 20(3), 272-289.
۴. میرسپاسی، ن. و افقهی، بابک. (۱۳۹۱). مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی: مطالعه موردی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۵، ۸۶-۶۷.

۵. سیادت، ع.، کاظمی، الف. و مختاری پور، مرضیه. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، نشریه چشم انداز مدیریت، شماره ۱، ۸۷-۹۹.
۶. یزدانی، الف. ح.، نجفی، م.، امین بیدختی، ع. الف.، محمدی فر، م. ع. و رحیمیان بوگر، الف. (۱۴۰۰). اثربخشی برنامه آموزشی هوش سازمانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان، نشریه علوم روانشناختی، شماره ۹۹، ۳۷۹-۳۸۹.
7. Dayan, M. (2006). The Moderating Effect of Market Turbulence on Organizational Intelligence. In 2006 IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology, 2, 566-570.
۸. غفاری آشتیانی، پ. و چوبندیان، ر. (۱۳۸۹). هوش سازمانی پارادایم هزاره سوم، نشریه اطلاعات سیاسی-اقتصادی، شماره ۳ و ۴، ۲۳۲-۲۲۶.
۹. غلامی، ش.، غفوریان، ه. و معنوی پور، د. (۱۳۹۰). رابطه ی هوش سازمانی و عملکرد مدیران، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، شماره ۶، ۸۹-۹۹.
10. Shahabi, A., Faez, A. and Fazli, D. (2012). Organizational Intelligence Dismounting Barriers Prioritization: A Real-World Case Study, Journal of Management Science Letters, 2, 3013- 3022.
11. Alvesson, M. and Spicer, A. (2017). The Stupidity Paradox : The Power and Pitfalls of Functional Stupidity at Work, England.
12. Ercetin, S., Cetin, B. and Potas, N. (2007). Multi-Dimensional Organizational Intelligence Scale (Muldimorins), World Applied Sciences Journal, 2(3), 151-157.
13. Khosravi, H. and Karamati, O. (2016). The Position of Critical Thinking in Nonprofits: A Case Study of The Organization of Libraries, Museums, and The Astan Quds Razavi Documentation Center, Journal of Library and Information Science, 6(1), 48-69.
14. Bulter, N. (2016). Functional Stupidity: A Critique, Journal of Ephemer, 16(2), 115-123.
15. Karimi Ghartemani, S., Khani, N. and Nasr Esfahani, A. (2020). Developing a Framework for Organizational Stupidity, Journal of High Technology Management Research, 31(2), 1-8.
16. Alvesson, M. and Spicer, A. (2012). A Stupidity-Based Theory of Organizations, Journal of Management Studies, 49(7), 1194-1220.
17. Paulsen, R. (2017). Slipping Into Functional Stupidity: The Bifocality of Organizational Compliance, Journal of Human Relations, 70(2), 185-210.
18. Fleming, P. (2009). Authenticity and The Cultural Politics of Work : New Forms of Informal Control, England.
19. Soliemanifar, O., Behroozi, N. and Safaei Moghaddam, M. (2015). Role of Personality Traits, Learning Styles and Metacognition in Predicting Critical Thinking of Undergraduate Students, Journal of Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences, 8(1), 59-67.
20. Roberts, J. (2013). Organizational Ignorance: Towards a Managerial Perspective on The Unknown, Journal of Management Learning, 44(3), 215-236.
21. Ten Bos, R. (2007). The Vitality of Stupidity, Journal of Social Epistemology, 21(2), 139-150.
22. Doaei, M. (2012). Identify and assess the causes of group stupidity in pars aviation services company. Islamic Azad University of Khorasgan.
23. Hadizadeh Moghadam, A. and Farajian, M. (2008). Investigation the effect of emotional intelligence on organizational citizenship behavior by considering the role of affective commitment, Journal of Business Management Perspective (Management Perspective), 7(27), 103-128.
24. Kerfoot, K. (2003). On Leadership Organizational Intelligence/Organizational Stupidity: The Leader's Challenge, Journal of Nursing Economic, 21(2), 91-93.