

«علوم تربیتی»

سال سوم - شماره ۱۱ - پاییز ۱۳۸۹

ص.ص. ۱۴۲-۱۳۱

بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

دکتر پری‌ناز بنی‌سی^۱
علیرضا ملک‌شاهی^۲

چکیده

تحقیق حاضر با عنوان «رابطه‌ی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن» می‌باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. روش جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی بوده که با استفاده از پرسشنامه‌ی محقق ساخته در یک نمونه ۳۰ تایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۸۹۹٪ و هوش سازمانی ۹۶۸٪ اندازه‌گیری شد. جامعه‌ی آماری آن شامل ۴۷۰ نفر که به صورت تصادفی مرحله‌ای ۱۲۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. اطلاعات بدست آمده با انجام محاسبات آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که بین تک‌تک مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش اشتراک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با سازمان یادگیرنده رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، سازمان یادگیرنده، مدیران دانشگاه.

۱- استادیار و عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
۲- کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

در محیط‌های پویا، سازمان‌ها با یک سلسله مسائل ناخواسته و موقعیت‌های پیش‌بینی نشده روبرو هستند که پایش آنها را فرد در سازمان دشوار می‌کند، اما به کارگیری الگوهای تعاملی بین اعضا، فناوری‌ها، فرهنگ و فرایندها، یک سازمان می‌تواند با شرایط دشوار به خوبی روبرو شود. ویک و روبرتس این الگوهای تعاملی را مجموعه‌ی عقل‌های سازمان نامیده‌اند (هاتجیتز^۱، ۱۹۹۱).

هوش سازمانی^۲، مجموعه‌ای از تکنولوژی و فناوری‌ها است که به همه افراد در تمام سطوح سازمان این امکان را می‌دهد تا داده‌ها را ارزیابی و تجزیه و تحلیل کنند. هوش سازمانی، امکان کسب سود، تفاهم و انسجام را از تجربیات شرکت ایجاد می‌کند. هوش سازمانی شامل کلیت و تمامیت اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است (ملک‌زاده، ۱۳۸۹).

هوش سازمانی به منزله‌ی پنجره‌ی پویای کسب و کار به محیط بیرون است که عملکرد سازمانی را شناسایی می‌کند، کارایی را افزایش می‌دهد و فرصت‌های ناشناخته را شکار می‌کند (هاوسون^۳، ۲۰۰۸). هوش سازمانی ظرفیت و قابلیت یک سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن برای سازگاری استراتژیک با محیط است، هوش سازمانی شبیه IQ (بهره هوشی) در انسان است (حلال^۴، ۲۰۰۶). هوش سازمانی عبارتست از توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی که تمرکز آن بر تلفیق فنی و انسانی برای حل مشکلات است (سیمیک^۵، ۲۰۰۵). 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^۶، ۲۰۰۲). مک مستر^۷ (۱۹۹۸) هوش سازمانی را قابلیت جهت‌یابی، معقول بودن و عمل به شیوه‌های انعطاف‌پذیر، خلاق و انطباقی تعریف کرده است. سازمان‌ها باید توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم را برای نیل به قله‌های موفقیت داشته باشند. سازمان‌های یادگیرنده، یعنی سازمان‌هایی که عادت به یادگیری دارند. در عصر تغییرات، نحوه‌ی مدیریت در معرض تغییرات ناپیوسته‌اند. سازمان‌هایی که نمی‌توانند روش‌های مدیریت نو و پویا در آموزشگاه برقرار کنند یا از نظر آموزشی شکست می‌خورند و یا از دیگر سازمان‌ها عقب می‌مانند. مدارس می‌توانند تغییر کنند و به تغییر کردن ادامه دهند، شکست می‌خورند. همه‌ی افراد و مدیران باید عادت جدید یادگیری را کسب کنند (خدیوی، ۱۳۸۶).

- 1- Hutchins
- 2- Intelligence Management
- 3- Howson
- 4- Halal
- 5- Simic
- 6- Albrecht
- 7- Mc Master

به اعتقاد سنگه (۱۳۸۵) سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه‌ی ظرفیت خود جهت تحصیل نتایج مورد انتظار هستند، محلی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می‌یابد، خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق می‌شوند و کارکنان پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند.

سازمان یادگیرنده سازمانی است که نه تنها از انگیزه‌های اعضای سازمان برای یادگیری و خلاقیت حمایت می‌کند بلکه راه‌ها و روش‌هایی را نیز برای تقویت، متناسب‌سازی و انتقال یادگیری و خلاقیت میان اعضای سازمان را در کل سازمان ترویج می‌دهد (لاندول و گامپ^۱، ۲۰۰۷).

نظریه‌ی هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی و بر اساس نتایج به دست آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید. بنابراین با انجام مطالعاتی از این قبیل می‌توان وضعیت سازمان خود را از لحاظ میزان هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، چشم‌اندازها، یادگیری و به کارگیری دانش، ساختار و عملکرد سازمانی، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات و حافظه‌ی سازمانی شناسایی و با تمرکز بر توانایی‌ها و برنامه‌ریزی برای برطرف نمودن ضعف‌ها، کارایی و اثربخشی سازمان را ارتقاء بخشید (جعفری، ۱۳۸۸).

کارل آلبرخت هوش سازمانی را شامل ۷ مؤلفه می‌داند:

بینش راهبردی^۲: بینش راهبردی هر سازمانی به ظرفیت ایجاد و بیان هدف اشاره دارد. هر سازمان به یک نظریه، مفهوم، اصول سازمانی و تعریفی از آنچه انجام می‌دهد، نیاز دارد. بینش راهبردی به این اشاره دارد که راهبردهای اساسی و مهم در سازمان و کلیه کارکنان آن را پذیرفته و در جهت آن هماهنگ شده باشند و در عین حال فرصت‌بازبینی و بازنگری آن توسط متخصصین و رهبران در نشست‌های سالیانه فراهم باشد. فرصت‌ها و تهدیدهای ناشی از عوامل محیطی به طور دائم مورد بازبینی قرار گیرد.

سرنوشت مشترک^۳: کارکنان خود را به عنوان عضوی مؤثر از سازمان تلقی کنند و مدیران در طرح‌ها، برنامه‌ها، اجرا و ارزشیابی با مشارکت کارکنان عمل نمایند. در نتیجه آنها مأموریت‌های سازمانی را می‌شناسند و یک حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف پیدا می‌کنند.

میل به تغییر^۴: سازمان‌هایی که از قابلیت انعطاف‌پذیری و سازگاری بیشتر با محیطی برخوردارند، از موفقیت و کامیابی بیشتری برخوردارند. در این سازمان‌ها کارکنان تشویق به اختراع و نوآوری و پیدا

- 1- Landoli & Guiseppe
- 2- Strategic vision
- 3- Shared fate
- 4- Appetite for change

کردن راه‌های بهتر به منظور انجام کار خود می‌شوند. تولیدات و خدمات به طور مستمر با تغییر تقاضا و نیاز محیط کاری تحول پیدا می‌کنند.

روحیه^۱: علاوه بر سرنوشت مشترک، عنصر احساس بیانگر تمایل به فعالیت فراتر از استاندارد است. در یک سازمان با احساس پایین، کارکنان فقط کارهای خودشان را به درستی انجام می‌دهند. در حالیکه در یک سازمان با احساس بالا، بیشتر از حد انتظار تلاش می‌کنند و انرژی آنها دائماً در حال افزایش است.

همسویی و تجانس^۲: هرگاه عده‌ای از افراد به کار با یکدیگر بپردازند، بدون وجود یک سری قوانین که به کمک آنها کار انجام دهند دچار مشکل خواهند شد. هرگاه عده‌ای از افراد برای انجام مأموریت‌های سازمان به تقسیم کار و مسئولیت‌ها بپردازند، باید خود را سازمان دهند و بر اساس یک سری قوانین به تعامل با یکدیگر و محیط بپردازند.

بکارگیری دانش^۳: موفقیت یا شکست سازمان‌ها مبتنی بر استفاده اثربخش از دانش، اطلاعات و داده‌هاست. توانایی خلق، انتقال، سازماندهی، سهیم شدن و کاربرد دانش در محیط پیچیده سازمان‌ها به یک جنبه از رقابت‌های بحرانی تبدیل شده است. توانایی خلق، انتقال، سازماندهی، سهیم شدن و کاربرد دانش در محیط پیچیده‌ی سازمان‌ها به یک جنبه از رقابت‌های بحرانی تبدیل شده است.

فشار عملکرد^۴: مدیران و متخصصان نباید خودشان را صرفاً با کارهای اجرایی شرکت مشغول کنند، چرا که موفقیت آن‌ها در گرو اهداف راهبردی و تاکتیکی است. در یک سازمان هوشمند، هر کس وظایف کاری خودش را انجام می‌دهد، چرا که به معتبر بودن هدف‌های خویش باور و اعتقاد دارند. رهبران می‌توانند حس فشار کاری را ارتقاء داده و حمایت کنند، اما زمانی بیشترین تأثیر را دارد که توسط همه اعضاء سازمان به عنوان یک سری انتظارات دو جانبه الزامی در کار برای مشارکت در موفقیت‌ها پذیرفته شده باشد (آلبرخت، ۲۰۰۲).

در تمایز هوش سازمانی از هوش کسب و کار می‌توان گفت؛ هوش کسب و کار به عنوان داشتن دانش عمیق نسبت به همه‌ی عوامل مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارند تعریف می‌شود. واضعان این مفهوم معتقدند که هوش کسب و کار، شرکت‌ها را برای تصمیم‌گیری در همه‌ی عوامل مؤثر بر سازمان و شرکت‌ها توانمند می‌سازد. اما هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت‌های لازم برای وجود سازمان است.

-
- 1- Heart
 - 2- Alignment and congruence
 - 3- Knowledge deployment
 - 4- Performance pressure

این مهارت‌ها عبارتند از قابلیت تطابق با تغییر، سرعت درکنش و واکنش، انعطاف‌پذیری و حساسیت به داشتن ذهنی باز، توانایی تصورکردن و توانایی نوسازی (ارستین، ۲۰۰۱).

از ویژگی‌های سازمان هوشمند و هوش سازمانی می‌توان موارد زیر را ذکر کرد:

۱- یک سازمان هوشمند از سازمان‌های دیگر توسط قابلیت حل مسئله برحسب استفاده از دانش کارکنان قابل شناسایی است.

۲- سازمان‌ها یاد می‌گیرند چون افراد سازمان یاد می‌گیرند.

۳- رهبری در یادگیری سطح فردی تأثیر می‌گذارد و منبع و تسهیل‌گر یادگیری سازمانی است.

۴- رهبری تسهیل‌گر در سازمان‌های هوشمند یک جو دوستانه ایجاد می‌کند (وسیلان و پریچ مرین، ۲۰۰۸).

شرکت‌های دانش محور برای توسعه و گسترش هوش سازمانی خود باید اقداماتی را انجام دهند که

عبارتند از:

۱- چشم‌انداز راهبردی برای شرکت ترسیم گردد.

۲- وجود یک سرنوشت مشترک برای همه‌ی اعضای شرکت تبیین شود.

۳- در شرکت هم دلی و دل دادن به کار ترویج گردد.

۴- قوانین و مقررات واضح و شفاف برای ایجاد هماهنگی و همخوانی مورد توافق قرار گیرد.

۵- میل به تغییر و آمادگی برای تغییر در شرکت به عنوان یک ضرورت مورد توجه قرار گیرد.

۶- دانش سازمانی و خلق سازمان یادگیرنده، گسترش یابد.

۷- در شرکت همه‌ی افراد باید بدانند که چه باید بکنند و به چه باید برسند

(ملک زاده، ۱۳۸۹).

لFTER، پرمیرین و واسیلاخه^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه‌ی انسانی» نشان داده است 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 داده است که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بوده است.

در مقاله‌ای که ماتوسا (۱۹۹۲) با عنوان «هوش سازمانی» اهمیت آن به عنوان یک فرایند و فرآورده در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در توکیو منتشر کرد، ضمن تشریح معنا و مفهوم هوش سازمانی، فرایند هوش سازمانی را متشکل از پنج عنصر و فرآورده هوش سازمانی در قالب طراحی شبکه‌های اطلاعاتی معرفی کرده است.

1- Vasilache&Prejmerean

2- Lfter & Premerean & Vasilache

کاشف (۱۳۸۸) و همکاران در تحقیقی تحت عنوان «ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت‌بدنی آذربایجان شرقی و غربی» دریافته‌اند که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون بین خرده سیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام $p > 0/01$ نشان داده است که مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق قادر به پیش‌بینی معنی‌دار خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

جعفری و فقیهی (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان «میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی» نشان دادند که هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه با میانگین تجربی $2/82$ از میانگین نظری 3 پایین‌تر است. بالاترین میانگین به دست آمده مربوط به مؤلفه‌ی بینش راهبردی با $3/17$ و کمترین مربوط به ساختار سازمانی و تغییرگرایی با $2/66$ بوده است.

خدادادی (۱۳۸۶) در تحقیقی «به بررسی رابطه‌ی بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی آذربایجان شرقی به این نتیجه رسید که بین پنج مؤلفه‌ی سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

ستاری قهفرخی پژوهشی را در سال ۱۳۸۶ با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین زیر سیستم مدیریت دانش و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت ذوب آهن اصفهان» انجام داد. با استفاده از راهبردهای زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده از نظر مارکورات و مؤلفه‌های هوش سازمانی از نظر آلبرخت، نتایج تحقیق نشان داده است که بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین با توجه به این تحقیق، استراتژی‌های زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده از نظر مارکورات عبارتند از: ایجاد مسئولیت مشترک برای جمع‌آوری و انتقال دانش، کسب دانش بیرونی مربوطه به طور نظام‌مند، سازماندهی رخدادهای داخلی یادگیری، خلاقیت در تفکر و یادگیری، تشویق نوآوری و دادن پاداش، آموزش کارکنان در زمینه‌ی ذخیره و بازیابی دانش، حداکثرسازی انتقال دانش در مرزهای سازمان، توسعه‌ی پایه‌ی دانش براساس نیازهای سازمانی و نیازهای یادگیری، ایجاد مکانیزم‌هایی به منظور جمع‌آوری و ذخیره‌ی یادگیری، تغییر سبک یادگیری مدرسه‌ای به یادگیری کاربردی در شغل و همچنین مؤلفه‌های هوش سازمانی مورد نظر آلبرخت عبارتند از: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد.

در یک سازمان فراگیر، رهبران، طراح، ناظر و معلم هستند. مسئولیت آن‌ها، ساختن سازمان‌هایی است که در آنجا افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را در جهت شناخت و فهم پیچیدگی‌ها، شفاف‌تر کردن آرمان‌ها و توسعه بخشیدن به مدل‌های ذهنی مشترک، گسترش دهند. این بدان معنی است که رهبران، مسئول یادگیری کارکنان هستند (سبحانی‌نژاد، ۱۳۸۵).

درک فرایند خلق دانش برای سازمان‌های نوآور از طریق تلاش برای جریان بهینه‌ی دانش ضمنی و آشکار در سازمان بسیار حیاتی است (دیمرز، ۲۰۰۳). برای خلق ارزش و توسعه‌ی مزیت رقابتی از طریق نوآوری‌ها، دانش باید خلق و به شکل راهبردی در سازمان‌های نوآور، مدیریت شود (تیسه، ۲۰۰۵) که از مفاهیم حیاتی برای این نوع از سازمان‌ها هوش سازمانی و مفاهیم سازمان یادگیرنده است (ملک‌زاده، ۱۳۸۹).

در شرکت‌های دانش محور با توجه به تغییرات و تحولات نوظهور در محیط‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، مدیران باید بر طراحی هوش سازمانی و توانمندی‌های هوشمندانه نظیر یادگیری، ارتباطات و حافظه‌ی سازمانی متمرکز گردند. برای سازگاری با تغییرات جدید، باید سازمانی متناسب با شرایط جدید پدید آید و زمینه‌ی رشد و تعالی سازمانی را فراهم سازد که از جمله‌ی موفق‌ترین این سازمان‌ها در دهه‌ی ۹۰ به بعد سازمان‌های یادگیرنده بوده‌اند. از آنجا که دانشگاه و مراکز آموزش عالی نهادهایی هستند که می‌باید حداقل یک گام از نظر دانش، علم و فنون، الگوی رفتاری از بقیه‌ی نهادها و مؤسسات جلوتر باشند و نظر به نقش دانشگاه در پاسخگویی به نیازها و انتظارات اجتماعی و جهانی ایجاب می‌کند که آموزش عالی و سازمان‌های آموزشی به صورت مداوم کیفیت فرایندها و فعالیت‌های خود را بهبود بخشند (عطافر، ۱۳۸۸). بنابراین در این تحقیق می‌خواهیم به بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده بپردازیم.

فرضیه تحقیق

بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده ارتباط وجود دارد.

روش تحقیق

در این تحقیق به دلیل اینکه به تحقیق و توصیف پرداخته شد از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد (دلاور، ۱۳۸۴).

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری کلیه کارکنان (۴۷۰ نفر) که مشغول به کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می‌باشند، را در بر می‌گیرد. حجم نمونه در این تحقیق ۲۱۷ نفر از کارکنان دانشگاه را تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه‌گیری مرحله‌ای تصادفی انتخاب شدند که جمعاً ۱۲۴ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد.

ابزار اندازه‌گیری

به منظور جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته تهیه شده است و پاسخ‌های آن به صورت پنج گزینه‌ای و دارای طیف بسیار زیاد تا بسیار کم می‌باشد. پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت شامل ۴۹ سؤال که مشتمل بر مؤلفه‌های (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) می‌باشد. همچنین پرسشنامه سازمان یادگیرنده شامل ۴۶ سؤال می‌باشد که مشتمل بر مؤلفه‌های مهارت شخصی، الگوی ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی می‌باشد.

جهت بررسی روایی ابزار تحقیق علاوه بر نظر اساتید راهنما و مشاور از نظر کارشناسان و متخصصین این امر استفاده شده و پس از انجام اصلاحات و ایجاد تغییرات لازم در سؤالات آزمون و تأیید روایی سؤالات، جهت تعیین پایایی سؤالات ابتدا پرسشنامه در بین ۳۰ نفر از دبیران اجرا شد و با استفاده از آزمون ضریب کرونباخ و به کمک نرم‌افزار SPSS مقدار پایایی پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۰/۸۹۹ و پرسشنامه مدیریت دانش مدیران ۰/۹۶۸ بدست آمد.

یافته‌های پژوهش

فرضیه پژوهش: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده ارتباط وجود دارد. جدول شماره ۱، میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن، و سازمان یادگیرنده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن، و سازمان یادگیرنده

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	
هوش سازمانی	۱۷۰/۶۵	۲۱/۶۶۶	
مؤلفه‌های هوش سازمانی	چشم‌انداز استراتژیک	۲۴	۳/۴۵۲
	سرنوشت مشترک	۲۴/۶۶۱	۳/۳۲۲
	میل به تغییر	۲۴/۲۲۵	۴/۰۹۶
	جرأت و شهامت	۲۴/۶۷۷	۳/۶۱۴
	اتحاد و توافق	۲۴/۸۹۵	۳/۶۰۴
	کاربرد دانش	۲۳/۵۴۸	۴/۰۸۵
	فشار عملکرد	۲۴/۶۳۷	۳/۴۸۳
	سازمان یادگیرنده	۱۶۲/۳۴	۱۴/۱۴۰

آیا بین مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش را بردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، همسویی و تجانس، بکارگیری دانش و فشار عملکرد) با سازمان یادگیرنده ارتباط وجود دارد؟ جدول شماره ۲ نتایج حاصل از آزمون رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با سازمان یادگیرنده را بر اساس ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با سازمان یادگیرنده

متغیرها	ضریب پیرسون	سطح معنی‌داری (دو دامنه)
هوش سازمانی	۰/۴۴۸	* ۰/۰۰۰
بینش راهبردی	۰/۳۵۲	* ۰/۰۰۰
سرنوشت مشترک	۰/۳۹۳	* ۰/۰۰۰
میل به تغییر	۰/۳۷۱	* ۰/۰۰۰
روحیه	۰/۳۴۲	* ۰/۰۰۰
اتحاد و توافق	۰/۴۲۳	* ۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۰/۳۶۵	* ۰/۰۰۰
فشار عملکرد	۰/۴۰۸	* ۰/۰۰۰

* در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار است.

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و همچنین مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش هوش سازمانی و نیز مؤلفه‌های آن، سازمان یادگیرنده نیز بهتر می‌شود. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، ضریب همبستگی اتحاد و توافق با سازمان یادگیرنده در بالاترین حد (۰/۴۲۳) و ضریب همبستگی جرأت و شهامت با سازمان یادگیرنده در پایین‌ترین حد (۰/۳۴۲) بوده است.

نتایج پژوهش

با توجه به جداول ارائه شده، بین تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی مدیران با سازمان یادگیرنده، در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن به عنوان جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، به میزان نسبتاً بالایی رابطه وجود دارد. نتیجه‌ی حاصل از این تحقیق را می‌توان با تحقیقات لغتر (۲۰۰۸)، مبنی بر وجود تقویت هوش سازمانی از طریق بهره‌گیری از اطلاعات، به عنوان یک سرمایه‌ی انسانی همخوان دانست، چرا که ارتقاء توانایی سازمان در پاسخگویی به نیازهای رو به رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آنها در استفاده مؤثر از تمامی سرمایه‌های فکری موجود و در دسترس، از هدف‌های کلیدی مدیران و رهبران در هزاره سوم است. همانگونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند، بی تردید این انسان‌ها با بهره‌گیری از هوش خود خواهند توانست بر مسائل و مشکلات زندگی خود فائق آیند. قطعاً در دنیای

سازمانی نیز وضع به همینگونه خواهد بود، بخصوص این که در عصر حاضر هر چه زمان به جلو تر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آنها نیز مشکل‌تر می‌شود. بنابراین مدیران دانشگاه باید از طریق بکارگیری جدیدترین تئوری‌های نوین هزاره‌ی سوم، از جمله مدیریت اطلاعات، مدیریت دانش، مدیریت خرد، مدیریت تغییر و... با ارتقای هوش سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده کوشا باشند. تحقیق حاضر را می‌توان با تحقیقات ستاری قهفرخی (۱۳۸۶) مبنی بر ارتباط معنادار تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی با برخی از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده همخوان دانست. از دیگر یافته‌های تحقیق این می‌باشد که ضریب همبستگی اتحاد و توافق با سازمان یادگیرنده در بالاترین حد (۰/۴۲۳) و ضریب همبستگی جرأت و شهامت با سازمان یادگیرنده در پایین‌ترین حد (۰/۳۴۲) بوده است که از این رو با نتایج مطالعات کاشف (۱۳۸۸) و خدادادی (۱۳۸۶) همخوان می‌باشد. در نهایت با توجه به تعاریف ماتسودا و آلبرخت از هوش سازمانی، نظام‌های آموزشی ترکیبی از انسان‌های هوشمند و ماشین آلات و وسائل کمک آموزشی است که با تعامل این دو عامل هوشمند در فرآیند یادگیری و یاددهی و تصمیم‌گیری‌های آموزشی برآیند قابل قبولی مطابق آن‌چه که جامعه امروزی انتظار دارد از خود بر جای خواهد گذاشت. دو گام اساسی در این رابطه وجود دارد: نخست، دقت در جذب و پذیرش نیروهای انسانی به عنوان هوش انسانی، و نگهداشت و روزآمد کردن دانش این نیروها و تقویت حافظه آنها و سپس استفاده از ابزارها و وسایل آموزشی و کمک آموزشی که دارای کمیت و کیفیت لازم می‌باشند. ضمن اینکه با توجه به سه گام جلوگیری از موانع باهوش و خلاق بودن در سازمان‌ها، با انتخاب رهبرانی که افراد متفکر و خلاق را تشویق و ترغیب می‌نمایند تا از بیشترین دانش در اختیار بهره‌گیرند و برای انجام هر عملی فکر کنند و به فکر کردن عادت نمایند و به مدیران و رهبران سازمان یادآوری شود که از خود سؤال کنند که چگونه می‌توانیم هوشمندانه‌تر عمل کنیم در میان سازمان‌ها، سازمان‌های آموزش عالی مناطق حساسی از نظر سنتروپی و آنتروپی می‌باشند چون در این سازمان‌ها تعاملات علمی لازمه کار است بنابراین رهبری آموزشی با جهت‌دهی درست مسئولیت سنگینی به عهده دارد تا این کشتی غول آسا به سلامت به مقصد برسد. بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق در، ارتباط داشتن تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده، پیشنهاد می‌شود از آنجا که دانشگاه‌های کشور ایران به سمت پاسخگویی به نیازهای رو به رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آنها در استفاده مؤثر از تمامی سرمایه‌های فکری موجود و در دسترس پیش می‌روند بهتر است این تحقیق در تمامی دانشگاه‌ها بررسی شود تا به غنای این موضوع افزوده شود. چون در این تحقیق تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده، ارتباط معناداری دارد، بنابراین مدیران باید این آگاهی را به دیگر کارکنان و اساتید دانشگاه انتقال دهند. آموزش مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی به مدیران دانشگاه‌ها در بدو استخدام تا بتوانند در عملکرد خود به سازمان یادگیرنده‌ی مطلوب دست یابند و درونی کردن مؤلفه‌های هوش سازمانی و سازمان یادگیرنده در تمامی سطوح نظام آموزش عالی کشور.

مآخذ

- ابزری، مهدی و ستاری قهفرخی(۱۳۸۶). رابطه‌ی هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در شرکت مبارکه‌ی فولاد اصفهان. **مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش**.
- الوانی، مهدی(۱۳۷۹). **مدیریت عمومی**. تهران: نشر نی.
- جعفری، پرویش و علیرضا فقیهی(۱۳۸۸). میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. **فصلنامه‌ی دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) شماره ۲۳، پاییز ۱۳۸۸. ص ۴۵-۶۶.
- خاکی، غلامرضا(۱۳۸۳). **روش تحقیق در مدیریت**، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- خدیوی، اسدالله(۱۳۸۶). **درآمدی بر رفتار سازمانی در سازمان های هزاره سوم**. تبریز: نشر شایسته.
- دلاور، علی (۱۳۸۰). **مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی**، انتشارات رشد.
- رضائیان، علی (۱۳۷۲). **مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران، ص ۳۲۵.
- زالی، محمدرضا (۱۳۸۵). **ایجاد سازمان یادگیرنده**. تألیف مایکل مارکوآرت. انتشارات مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- رابینز، استیفن(۱۹۴۳). **مبانی رفتار سازمانی**، مترجم قاسم کبیری، تهران دانشگاه آزاد اسلامی.
- سبحانی‌نژاد، مهدی (۱۳۸۵). **سازمان یادگیرنده، مبانی نظری، الگوهای تحقق و سنجش آن**. تهران: انتشارات یسطرون.
- ستاری قهفرخی، مهدی(۱۳۸۶). رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، ناشر: **اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش**
- سرمد، غلامعلی(۱۳۸۰). **روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی**، [چاپ دوم].
- سنگه، پیترا(۱۳۸۵). **پنجمین فرمان، خلق سازمان‌های یادگیرنده**. تهران: ترجمه‌ی حافظ کمال هدایت و محمد روشن، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- فقیهی، علیرضا(۱۳۸۷). **بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش و ارائه چارچوب مفهومی مناسب**. پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- کاشف، میرمحمد و همکاران (۱۳۸۸). ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی. **فصلنامه‌ی پژوهش در علوم ورزشی**، شماره‌ی ۲۴، پاییز ۱۳۸۸، ص ۱۹۲-۱۷۹.
- کثیری نژاد، تقی. (۱۳۸۳). **سازمان یادگیرنده: از نظریه تا عمل**. تهران: مرکز برنامه‌ریزی و تألیف کتاب‌های درسی (ستاد مشترک سپاه).
- عطاور، علی و مژگان بهرامی سامانی (۱۳۸۸). میزان استفاده از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهر کرد. **فصلنامه‌ی انجمن آموزش عالی ایران**، سال دوم، شماره‌ی ۱، تابستان ۱۳۸۸.
- مالهوترا، یوگش/مترجم: حسن زاده، محمد. اندازه‌گیری دارایی‌های دانشی یک کشور: نظام‌های دانشی برای توسعه. **مجله اقتصادی برنامه و بودجه**. ۱۳۸۵، شماره ۹۶.
- ملک‌زاده، غلامرضا(۱۳۸۹). **هوش سازمانی؛ ابزاری قدرتمند در مدیریت شرکت‌های دانش محور**. **فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد فناوری**، شماره ۲۲.
- مورهد، گرiffin(۱۳۸۰). **رفتار سازمانی**. سیدمهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، [چاپ ششم]، تهران: انتشارات مروارید.

- Albrecht, Karl (2002).** Organizational intelligence and knowledge management the executive perspective. Retrieved. 2006, from. <http://www.karlAlbrecht.com>
- Chapman,alan (2008).** Kolb learning styles. Leicester. England: Business balls.
- Demers, J., (2003).** 'Networked knowledge' CMA management, Vol.43, February.
- Ercetin, S., sule (2001).** 'Action Research...organizational intelligence'. Educational Research Quarterly. Vol.26.1.pp.41.
- Green, Annic (2007).** Business information a natural path to business intelligence: Knowing what to capture, available at: pmeraldinsight.com/0305-5728.htm
- Halal,W.** Organizational intelligence:What is it,and how can manager use it? 1997. [online].www.bah.com.2007
- Honey,peter & Alan Mumford (2007).** Learning styles Questionnaive.Us: HRDQ.
- Hutchins, E., (1991).** The social organiz 'ation of distributer cognition', in Resnick, L. B. levince, J.M and Teasley, S.D. (perspectives of socially shared cognition, American psychological Association, Washington, Dc.pp.283-570.
- Howson, Cindi (2008).** Successful Business Intelligence- secrets to Making BI a killer App, McGraw-Hill companies.
- Lefter, V., Pregmerean, M., & Vasilache,,S., (2008).** The dimension of organizational intelligence in Romanian companies-a human capital prespective. Academy of economic studies, Bucharest.
- Matsuda, T., (1992).** Organizational intelligence: its significance as a process and as a product. Proceedings of the international conference on Economics/Management and information technology. Tokoyo. Japan.
- Meyer, Bertolt; Sugiyama; Kozo; (2007).** The concept of knowledge in KM: A dimensional model. Journal of knowledge management. V 11, n1, pp. 17-35, available at: emeraldinsight.com
- Mc Master, Michael D., (1996).** The intelligence Advantage: Organising for complexyity. Butterworth-Heinemann, pp. 1-9, Boston.
- Teece, D., (2005).** 'Technology and technology transfer: mansfieldiam inspirations.'journal of technology transfer. Vol.30 No.1-2.pp.17-33.
- Vasilache, S., and Prejmerean, M., (2008).** Leadership in Intelligent Organizations,available: ssrn.com/abstract=1153402.