تاريخ دريافت: ۱۳۹۱/۹/۲۰
تاريخ پذيرش: ۱۳۹۱/۱۱/۳

مجله مديريت فرهنگي
سال ششم/ شماره شانزدهم/ تابستان ۱۳۹۱

بررسي رابطه هوش سازماني و عملكرد مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه هشت

هادي رزقي شيرسوار
عضو هيئت علمي دانشگاه آزاد اسلامي، واحد گرمسار rezghih@yahoo.com (مسئول مكاتبات)
حميد شفيع زاده
عضو هيئت علمي دانشگاه آزاد اسلامي، واحد گرمسار shafizadeh11@gmail.com
مسلم باقي‌زاده
كارشناس حوزه معاونت دانشجويي، دانشگاه آزاد اسلامي،
واحد علوم و تحقيقات، ايران moslembaghizadeh@yahoo.com

چكيده

مقدمه و هدف پژوهش: هوش سازماني به عنوان ظرفيت یک سازمان براي بسيج تمامي توانايي هوش كه در دسترس آن قرار دارد و متمركز كردن آن براي دستيابي به مأموريت‌هايش تعريف شده است. هدف اصلي اين پژوهش بررسي رابطه هوش سازماني و عملكرد مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه ۸ مي‌باشد.

روش پژوهش: روش تحقيق توصيفي – پيمايشي مي‌باشد. جامعه آماري شامل كليه مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه ۸ مي‌باشد كه بر اساس فرمول كوكران ۳۴۵ نفر انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده براي سنجش هوش سازماني و عملكرد مديران دانشگاه، پرسشنامه خود سنجي فقيهي (۱۳۸۸) بوده است.

يافته‌ها: نتايج حاصل از اجراي آزمون همبستگي پيرسون نشان مي‌دهد، بين تمامي مؤلفه‌هاي هوش سازماني و عملكرد مديران نمونه مورد پژوهش همبستگي كامل وجود دارد. اما ميزان اين همبستگي در مؤلفه‌هاي مختلف متفاوت است. در اين ميان همبستگي بين مؤلفه‌هاي ساختار سازماني، روحيه، فناوري اطلاعات و ارتباطات و يادگيري سازماني با عملكرد مديران داراي بالاترين ميزان همبستگي است.

نتيجه گيري: همچنين نتايج حاصل از آزمون رگرسيون خطي نشان مي‌دهد، ضريب بتا مربوط به مؤلفه‌هاي يازده‌گانه هوش سازماني مثبت مي‌باشد. اما ميزان بتاي مربوط به مؤلفه‌ها متفاوت از يكديگر مي‌باشند. كه در اين ميان مؤلفه‌هاي ساختار سازماني، فرهنگ سازماني، مديريت دانش و ميل به تغيير داراي بالاترين ميزان بتا يا قابليت پيش بيني عملكرد مديران مي‌باشد.

واژگان كليدي: هوش، هوش سازماني، عملكرد، مديران، دانشگاه آزاد اسلامي منطقه هشت

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با تغييرات سريع و گسترده در محيط اساسي، فرهنگي، اجتماعي، تكنولوژيكي و اقتصادي رو به رو مي‌شوند. واكنش موفق سازمان‌ها در يک جو بسيار پويا و متغير، بستگي به توانايي آنها جهت فراهم كردن اطلاعات ذي‌ربط و يافتن راه حل مناسب براي مشكلاتي است كه با آنها رو به رو هستند اكنون ضرورت آموزش عالي كه متناسب با نيازهاي در حال تغيير فرد و جامعه باشد بيش از هر زمان ديگري احساس مي‌شود. زيرا دنيايي كه با شبكه‌هاي اطلاعاتي پيوند خورده است، متقاضي نيروي كاري است كه بداند چگونه و چه وقت از فناوري به عنوان ابزاري براي افزايش بهره‌وري و خلاقيت استفاده كند. چنين مهارتي بر مهارت استدلال كردن بر مبناي اطلاعات است (نفيسي ۱۳۸۲).

در اين شرايط، توجه نظريه‌پردازان و مديران سازماني، روي يک جنبه تمركز مي‌كند. روي طراحي آن چه توانايي‌هاي فكري يک سازمان ناميده مي‌شود آلبرشت نيز اظهار مي‌دارد: پس از موج‌هاي اول، دوم و سوم (زراعت، صنعت و اطلاعات)، موج چهارم موج هوشياري و مغز است. (Albrecht 2003)

اكثر مديران اجرايي بر اين باور هستند كه دانش مهم‌ترين موهبت يا نعمت در سازمان است. آنها باور مي‌كنند كه آگاهي مغزي، ذهني و هوشياري، اصلي، عمده و مهم در سازمان آنهاست، همان چيزي كه موجب ايجاد رقابت در سازمان مي‌شود، لذا تلاش مي‌كنند تا از هوش سازماني بهره ببرند تا به يک رقابت صحيح دست يابند.

در دنياي امروز ارتقاء هوش سازماني يكي از الزامات غيرقابل انكار براي اغلب سازمان‌هاست تا بتوانند از طريق كسب و تجزيه و تحليل اطلاعات، و همين طور افزايش دانش و ايجاد آگاهي، بر قابليت‌هاي خود بيفزايد. افزايش هوش سازماني موجب مي‌گردد سازمان‌ها اطلاعات محيط اطراف خود را سريع‌تر و با دقت بيشتري تجزيه و تحليل كرده و نتايج حاصل را به طريق سودمند ذخيره و در مواقع مقتضي در دسترس تصميم گيرندگان قرار دهند. اين امر جريان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسريع كرده و اثر بخش فرايند تفكر و تصميم گيري جمعي را به نحو چشمگيري بهبود مي‌بخشد.

ميزان هوش سازماني سازمان‌ها، مانند انسان‌ها، متغير و متفاوت است. يعني مجموعه‌اي از عوامل دروني و بيروني در بروز و رشد آن تأثير مي‌گذارد. سازمان‌ها نيز همانند انسان‌ها، درجه‌اي از هوشمندي را به نمايش مي‌گذارند. برخي از سازمان‌ها بسيار كند ذهن هستند. آنها حتي نمي‌توانند سيگنال‌هاي بسيار قوي از تغييرات محيط خود را تشخيص دهند و در پاسخ به اين محرک‌ها بسيار ناتوانند. اين سازمان‌ها به آرامي ياد مي‌گيرند و بدون هيچ گونه درک و بينش اشتباهات قبلي خود را تكرار مي‌كنند.

دانشگاه به عنوان يكي از نهادهاي مهم تربيتي در جهت تحقق آرمان‌هاي خود به منظور تربيت نسل بالنده بايد به طور مستمر قابليت‌ها و توانايي‌هاي ذهني خود را ارتقاء بخشيده و با سازوكارهاي مناسب و متناسب با نيازهاي افراد و جامعه امكان تحقق هدف ما را فراهم سازد. نظريه‌ي هوش سازماني به آموزش عالي و به ويژه مديران دانشگاه آزاد اسلامي كمک مي‌كند تا توانايي فكري و ذهني خود را به عنوان يک سازمان هوشمند ارتقاء داده و رسالت و مأموريت‌هاي خود را هوشمندانه محقق سازد.

دانشگاه مكاني است كه نه تنها آينده افراد، بلكه آينده يک ملّت را رقم مي‌زند. زيرا امروزه اقتدار و به تبع آن استقلال، از آن كشوري است كه در توليد و به‌كارگيري علوم قدرتمند باشد و دانشگاه‌هاي هر كشور، بستر علمي آن كشور هستند. برخورداري از آموزش عالي كارآمد و بالنده كه بتواند فرصت‌هاي

لازم جهت پرورش و شكوفايي استعدادهاي دانشجويان را فراهم نمايد از مهم‌ترين دل مشغولي‌هاي مصلحان و انديشمندان بوده است. به خصوص در دنياي امروز كه سازمان‌ها با تغييرات سريع و حيرت انگيزي مواجه هستند و بقاي آنها به توانايي انطباق آنها با تغييرات بستگي دارد (جعفري و فقيهي ١٣٨٨).

توانايي انعطاف پذيري و انطباق و همچنين فردي و سازماني براي يادگيري از تجربه‌ها از جمله عناصر در هم تنيده و حائز اهميت در استراتژي‌هاي سازمان‌هاست. همچنان كه تغيير به سرعت در جريان است، بقاء و عملكرد يک سازمان به سرعت يادگيري و توسعه‌ي دانش آنها بستگي دارد كاربرد مؤثر دانش به شكل گيري سازمان‌هاي هوشمند مي‌انجامد. اما رسيده به اين مرحله، مستلزم كاربرد خلاقانه‌ي دانش مي‌باشد؛ لذا سازمان‌هاي آموزشي بايد به دانشجويان، دانش، مهارت كارايي منسجم و درهم تنيده‌اي ارائه نموده و استعدادهاي بالقوه‌ي يادگيري آنها را تقويت نمايند. بنابراين هوش سازماني مهم‌ترين قابليت براي تحقق اين امر خواهد بود.

از هوش سازماني تعاريف مختلفي ارائه شده است. برخي هوش سازماني را ظرفيت يک سازمان براي بسيج تمامي توانايي هوشي كه در دسترس آن قرار دارد و متمركز كردن آن براي دستيابي به مأموريت‌هايش (Albrecht 2002) تعريف كرده‌اند. اين ظرفيت تلفيقي از توانايي‌هاي فني و انساني است كه از آنها با عناوين هوش انساني و هوش ماشيني ياد مي‌كنند. هوش فني توانايي سازماني براي پردازش دانش و اطلاعات كامپيوتري را نشان مي‌دهد، كه اين امر تأثير فوق‌العاده‌اي در تبادلات سازمان‌هايي امروزي دارد. اما هوش انساني بسيار مهم‌تر از هوش فني در نظر گرفته مي‌شود، زيرا استفاده موفق از فناوري اطلاعات بستگي به هوش انساني يعني مهارت‌هاي فكري دارد (جمال زاده و همكاران ١٣٨٨)

ملاحظه مي‌گردد كه هوش سازماني با تكيه بر هوش انساني، منبع نامحدودي از سرمايه‌هاي فكري است كه اگر به درستي شناسايي و مديريت شود، توانايي انعطاف پذيري سازمان در انطباق با نيازهاي بومي، ملي و جهاني را افزايش مي‌دهد. همچنين با فراهم كردن بستر مناسب، زمينه‌هاي لازم جهت خلق مديريت دانش و يادگيري سازماني را فراهم نموده و قدرت ايده پردازي، خلاقيت و نوآوري را ارتقاء مي‌بخشد. چيزي كه آموزش عالي به خصوص دانشگاه آزاد اسلامي به دليل جايگاه و نقش برجسته‌ي آن در نظام دانشگاهي، بايد به آن توجه بيشتري داشته باشد. اين كه از توانايي هوشي موجود و در دسترس در سازمان تا چه اندازه استفاده مي‌شود؟ و مهم‌تر از آن، چه رابطه‌اي با عملكرد مديران دانشگاه دارد؟

همان‌گونه كه در دنياي انساني و در حيات پرتلاطم بشري انسان‌هايي موفق و كارا خواهند بود كه داراي هوشي سرشار و بهره‌مند از درجه هوشي بالا باشند. بي ترديد اين انسان‌ها با بهره‌گيري از هوش خدا دادي خودخواهند توانست بر مسائل و مشكلات زندگي خود فائق آيند. قطعاً در دنياي سازماني نيز وضع به همين‌گونه خواهد بود، به خصوص اينكه در عصر حاضر هرچه زمان به جلوتر مي‌رود با توجه به پيشرفت علوم و فنون و پيدايش نيازها و چالش‌هاي جديد، سازمان‌ها نيز پيچيده‌تر و اداره آنها نيز مشكل‌تر مي‌شود. اين معنا زماني پر اهميت خواهد شد كه بپذيريم در هر سازمان امروزي علاوه بر منبع عظيم و خلاق انساني هوشمند، تكنولوژي‌هاي هوشمندي نيز در فرآيند عملكرد سازمان‌ها نقش مؤثري ايفا مي‌كنند (نوروزي و واعظي ١٣٨٩).

هوش سازماني تركيبي از تمام مهارت‌هاي مورد نياز و استفاده شده توسط سازمان مي‌باشد. اين مهارت‌ها هستند كه به تغييرات منتهي مي‌شوند، در عمل و عكس‌العمل سريع مي‌شوند، انعطاف پذير و

راحت بودن را شامل مي‌شوند، قادر به استفاده از تخيل مي‌باشند. استفاده از مهارت‌هاي ذکر شده نياز به ساختار مناسب و عملکرد سازمان، مديريت موثر و استفاده از منابع انساني، عوامل عاطفي، تکنولوژي، دانش و يادگيري و توانايي سازمان را در پي دارد. با اين حال، پيشرفت سريع تکنولوژي در قرن بيست و يکم در برقراري ارتباط شناختي، نتايجي که از طريق انجام مطالعات در زمينه‌هاي علمي مانند تدريس و يادگيري به اجرا درآمده موجب شده است تا بحث‌ها بالا بگيرد.

روانشناسان هوش را به عنوان توانايي عملکرد موثر در زندگي تعريف کرده‌اند. مردمان هوشمند کساني هستند که به کسب دانش و مهارت ماحصل تجربه براي مديريت کارآمد و وظايف زندگي روزمره سوق داده مي‌شوند. يکي از جنبه‌هاي بسيار مهم هوش پذيرفتن تغييرات پوياي جهاني، تغيير محيط زيست، مهارت‌ها و دانش حاصل از تجارب گذشته که غير قابل انکار و چالش انگيز مي‌باشد. اطلاعات موثر شامل استفاده از سيستم‌هاي موجود در يادگيري، گسترش، ارتقاء دانش موجود، تجزيه و تحليل شرايط جديد، توسعه شرايط جديد و راه حل‌هايي که براي کمک به ارتقاي سطح کيفي محيط انجام مي‌شود.

سازمان‌ها نيز بايد همان کارهايي که موثر مي‌باشد و براي تغيير محيط سازماني اثربخش مي‌باشد را انجام دهند. آنها بايد سيستم‌ها و داده‌هاي داخلي را بر اساس تجربيات گذشته ادامه دهند ولي بايد به اندازه کافي حساس به محيط‌هاي متغير و قابل انعطاف براي توسعه سيستم‌ها و دانش جديد براي کنار آمدن با اين تغييرات باشند (طولاني و قرينه ۱۳۸۹).

بنابراين هوش سازماني در سازمان‌هاي پيچيده امروزي برآيند و ترکيبي از دو هوش فعال انساني و هوش مصنوعي ماشيني خواهد بود که بي‌ترديد مديران سازمان‌ها براي پويايي و افزايش کارايي سازمان خود راهي جز بهره‌گيري از اين دو جريان هوشمند نخواهند داشت.

هوش سازماني مفهومي جديد در عرصه ادبيات سازمان و مديريت است. پيشينه موضوعي هوش سازماني به دهه ۱۹۹۰ برمي گردد و ريشه‌هاي آن را بايد در نظريه‌هاي مديريت دانش و يادگيري سازماني جستجو کرد. اما سخن از هوش سازماني از سال ۱۹۹۲ به طور آشکار و صريح در مقاله‌اي که توسط ماتسودا با عنوان «هوش سازماني، اهميت آن به عنوان يک فرايند و فرآورده» در کنفرانس بين‌المللي اقتصاد در توکيو منتشر گرديد. مطرح شده است. در اين مقاله ضمن تشريح معنا و مفهوم هوش سازماني، فرايند هوش سازماني را متشکل از پنج عنصر و فراورده‌ي هوش سازماني را در قالب طراحي سيستم‌هاي اطلاعات معرفي کرده است. از نظر وي هوش سازماني متشکل از هوش انساني و ماشيني بوده است. ماتسودا هوش سازماني را مجموعه‌اي پيچيده، تعاملي، انباشته و هماهنگ کننده از هوش انساني و ماشيني سازمان به عنوان يک کل تعريف کرده است.

پس از آن به تدريج اين موضوع توسط صاحب نظران ديگر مورد بررسي قرار گرفته است و مقالات، کتاب‌ها و پژوهش‌هايي در اين زمينه انجام شده است. گلين در سال ۱۹۹۵ با انتشار مقاله اي، سه مدل از هوش سازماني ارائه کرده است. مدل تجمع يا انباشتگي، مدل سطح تلاقي و مدل توزيعي يا پراکنشي، گلين هوش سازماني را به سه رده طبقه بندي کرد که عبارتند از: ۱) تجمع هوش فردي، ۲) رابطه متقابل و درهم تنيدگي هوش فردي، ۳) هوش سازماني به عنوان يک سيستم بزرگ‌تر. همچنين از نظر گلين هوش سازماني شامل: کارکردهاي پردازش اطلاعات است که امکان سازگاري با تقاضاي محيط را فراهم مي‌آورد و وابسته به شروع نوآوري و اجراي آنهاست.

ويليام هلال در سال ۱۹۹۷ در رابطه با هوش سازماني چارچوبي ارائه كرده است كه در آن به طور منسجم زيرساخت‌ها و سيستم‌هاي شناختي هوش سازماني را نشان داده است. همچنين در اين چارچوب يكي ديگر از مؤلفه‌هاي آن يادگيري تک حلقه‌اي و دو حلقه‌اي مي‌باشد كه به معني كسب دانش و بهبود و اصلاح سيستم است. همچنين متذكر مي‌شود كه امروزه سازمان‌ها سيستم‌هاي يادگيري هوشمندي هستند كه از افراد آموزش ديده‌اي تشكيل شده‌اند كه اين افراد از شبكه‌هاي اطلاعاتي پيچيده جهت سازگاري با دنياي پيچيده استفاده مي‌كنند.

ليبووتيس (۱۹۹۹)، با انتشار كتابي با عنوان «ايجاد هوش سازماني، نخست مديريت دانش» به تشريح هوش سازماني پرداخته است. وي هوش سازماني را مستلزم كاركردهاي مديريت دانش مي‌داند.

هوش سازماني را نيز اين گونه تعريف مي‌كند: مجموعه‌ي تمام هوشمندي‌ها كه به منظور ايجاد يک ديدگاه مشترک، فرايند نوسازي و هدايت كل سيستم را مورد استفاده قرار مي‌گيرد.

ماركوس شوانينگر (۲۰۰۱) كتابي با عنوان سازمان‌هاي هوشمند، يک چارچوب در هم تنيده منتشر و با ارائه مدل‌هاي مختلف در قالب يک چارچوب منسجم به تبيين هوش سازماني پرداخته است. در چارچوب پيشنهادي وي، فعاليت‌ها، ساختار و رفتار سه ركني اساسي هوش سازماني قلمداد شده است و ركن چهارم را هويت و بينش در نظر گرفته است. شوانينگر مطرح مي‌كند ناب بودن، سريع بودن و قوي بودن براي سازمان‌ها كافي نيست مسئله مهم هوشمندتر شدن است. به نظر وي قابليت‌ها و توانايي‌هاي لازم براي هوشمندتر شدن عبارتند است از: سازگاري، يادگيري و خود تحولي.

كارل آلبرشت اين مفهوم را در سال ۲۰۰۲ در كتاب «قدرت اذهان در كار» (هوش سازماني در عمل) بيان نموده است. وي با ۲۵ سال تجربه در زمينه حرفه مشاوره مديريت و كار در ارتش آمريكا به عنوان افسر اطلاعات، مديريت برنامه غيرنظامي دولت فدرال آمريكا، مدير بازاريابي يک شركت فضانوردي ... قانوني را تحت عنوان قانون آلبرشت در عرصه مسائل سازمان و مديريت در كتاب فوق مطرح مي‌كند كه نتيجه سال‌ها تجربه و پژوهش وي مي‌باشد. قانون آلبرشت مي‌گويد: هنگامي كه افراد با هوش در يک سازمان جمع مي‌شوند به سوي كند ذهني و كم هوشي جمعي گرايش مي‌يابند. آلبرشت در مدل هوش سازماني هفت مشخصه را مطرح مي‌كنند كه شامل: ميل به تغيير، سرنوشت مشترک، كاربرد دانش، فشار عملكرد، هم سويي و تجانس، بينش راهبردي و روحيه مي‌باشد. آلبرشت هوش سازماني را ظرفيت يک سازمان براي بسيج تمامي توانايي هوشي كه در دسترس آن قرار دارد و متمركز كردن آن براي دستيابي به مأموريت‌هايش تعريف كرده است.

در مجموع تحقيقات متعددي در حوزه هوش سازماني و تأثير آن بر ابعاد مختلف سازماني به انجام رسيده است. كه در ذيل برخي از جديدترين منابع معرفي شده است. عسگري (۲۰۱۲) در پژوهشي به «بررسي رابطه‌ي بين هوش سازماني و خلاقيت مديران» پرداخته است. هدف كلي اين تحقيق عبارت است از تجزيه و تحليل رابطه‌ي بين هوش سازماني و خلاقيت مديران مدارس راهنمايي دولتي در شرق استان گيلان. روش تحقيق توصيفي از نوع ارتباطي است. جامعه‌ي آماري شامل مديران مدارس راهنمايي دولتي در شرق استان گيلان در طول سال‌هاي ۲۰۱۱-۲۰۱۰ مي‌شود كه تعدادشان ۲۸۰ نفر بود و ۱۲۲ نفر از آنها از طريق روش نمونه گيري اتفاقي به عنوان موارد آزمايشي انتخاب شده بودند. از دو پرسشنامه استاندارد هوش سازماني و خلاقيت استفاده شد. سؤالات مربوط به هوش سازماني شامل ۴۹ سؤال در پنج قسمت بر

طبق مقياس Likert مي‌شدند و پرسشنامه خلاقيت شامل ۵۰ سؤال در پنج قسمت که بر طبق مقياس Likert چيده شده بودند، مي‌شد. اطلاعات حاصل از تحقيق حاضر با استفاده از تست‌هاي توصيفي و آمارهاي ارجاعي و تحليل قهقرايي چند متغيره و تست ضريب همبستگي فرد و تست تحليل واريانس مورد تجزيه و تحليل قرار مي‌گيرد و همه‌ي فرضيه‌ها مورد حمايت قرار مي‌گيرند.

شريعت و زارع کاسب (۲۰۱۱) به بررسي «بهبود هوش سازماني در محيط دانشگاهي» پرداخته‌اند. اگر چه برداشت سنتي کيفيت هزينه و زمان به عنوان پيشنهاد ارزش به تنهايي کافي نيست، آلي (۲۰۰۳) بيشتر توضيح داد که اقتصاد نوين فرصتي به دست مي‌دهد تا بتوان به طور اساسي تفکر کرد که چگونه ممکن است موفقيت افزايش يابد. دارايي‌هاي غير مادي (دارايي‌هاي علمي) نسبت به مواد فيزيکي مبناي بهتري براي خلاقيت و موفقيت واقعي هستند. راه رسيدن به آينده‌ي قابل تحمل، قدرت نوآوري است: ايجاد علم، تبديل آن به محصولات بادوام و خدمات، و کاربرد آن براي رشد پر منفعت يک مجموعه‌ي اقتصادي، اهميت اقتصاد يک ملت، و پيشرفت جامعه. بعلاوه، بر خلاف عقل متعارف، موانع دسترسي به بازار که به ويژه کشورهاي در حال توسعه با آن روبرو هستند، در حال کاهش نيستند، و براي برخي از مهم‌ترين بخش‌هاي اقتصادي آنها کاملاً بر عکس است. در چنين وضعيتي، هوش سازماني مي‌تواند چارچوبي براي درک بهتر محيط رقابتي فراهم کند. اين تحقيق تلاش مي‌کند تا وضعيت هوش سازماني در دانشگاه‌هاي ايران را با استفاده از پرسشنامه باز و مرکب از يک مدل ساده نشان دهد و وضعيت موجود را با استفاده از مدل استقرار تابع کيفيت که در بين ۱۸ کارشناس ارشد آموزشي در دانشگاه آزاد اسلامي مشهد اجرا شد بهبود بخشد. ما ۱۴ عنصر خدماتي براي ۷ بعد هوش سازماني پيدا کرديم.

يونگانجونگ (۲۰۱۲) به بررسي «روشي براي مديريت هوش سازماني» پرداخته است. ساختمان ذاتاً چند نظمي است و در مقايسه با صنايع ديگر پيشرفت‌هاي فني و فکري متعددي را در تلاش براي بهينه سازي بهره‌وري اتخاذ کرده است. در ساخت و ساز، رکود مديريت علت ريشه‌اي ۳۰ درصد از زمان‌هاي غير مولد است. اين موضوع فرصتي و نيازي براي رويه‌هاي استاندارد و تشکيلاتي قابل تکرار استراتژي‌هاي مديريت نوين به وجود آورده است. چارچوبي نظري براي هوش سازماني (OI) که توانايي رويه‌اي يک سازمان براي پردازش کارآمد، پشتيباني، اندازه گيري و استدلال به واسطه‌ي مسائل مديريتي را در بر مي‌گيرد، پيشنهاد مي‌شود. عناصر هوش سازماني به سه نوع سرمايه‌ي فکري تقسيم مي‌شوند: سرمايه‌ي انساني، سرمايه‌ي سازماني و سرمايه‌ي ارتباطي. عملکرد فعاليت سازماني بستگي به کيفيت اين سرمايه‌ها دارد که در يک سازمان در دسترس هستند. سرمايه‌ي انساني سازمان (HC) عبارت است از منابع انساني در سازمان که مي‌توان براي دستيابي و اعمال دانش سازمان در انجام، پاسخ، يا کنترل کار معين با دارايي‌هاي سازماني موجود از آنها استفاده کرد. سرمايه‌ي سازماني (OC) اشاره دارد به دارايي‌هاي در دسترس سازمان براي حمايت از انجام فعاليت‌هاي سازماني. سرمايه‌ي ارتباطي (RC) که سرمايه انساني و سرمايه‌ي سازماني را با هم ترکيب مي‌کند در فعاليت‌هاي سازماني خاص مورد نياز است.

بعلاوه، اين تحقيق از توانايي‌هاي معرفتي انساني به عنوان مبناي ساختار اساسي براي تشکيل توانايي‌هاي معرفتي سازماني نوين که قادرند فرآيندهاي مديريتي را به عنوان خلق ارزش حياتي نشان دهند، استفاده مي‌کند. توانايي معرفتي سازماني بايد منابع سازماني

متناسب براي يکپارچه سازي و تعيين انتخاب منطقي پيشرفت‌ها و فناوري‌هاي قابل اعمال را تعريف کند. اين توانايي مي‌تواند با متغيرهاي بهم پيوسته، يعني سرمايه فکري، فرآيند مديريتي و اجرا که همگي پشتيبان هوش سازماني هستند، توسعه دهد.

از چارچوب نظري براي هوش سازماني، يک نمونه (مدل يادگيري قابل فهم)، که نقش روابط در عملکرد سازمان و استفاده از منابع را تعيين مي‌کند، شکل مي‌گيرد. سپس يک تحقيق موردي، نمونه را بر فرآيند مديريتي در صنعت ساختمان اعمال مي‌کند. تحقيق موردي نشان مي‌دهد که مدل يادگيري قابل فهم (ILM) را مي‌توان به طور موثر توسط تصميم گيرندگان صنعت استفاده کرد تا عملکرد فعاليت‌هاي سازماني را ارتقاء بخشد. تشخيص و اعمال چارچوب نظري منجر به ايجاد يک نظريه‌ي مديريتي جديد، مديريت و هوش سازماني مي‌گردد. بنابراين يک مبناي اساسي ارائه مي‌دهد که چگونگي فرآيندهاي ساخت، دانش، مهارت‌ها و منابع مورد استفاده در فعاليت‌هاي مديريتي را تشريح مي‌کند. اين نظريه مشارکت مي‌کند و فهم مديريتي بهتري از منابع سازماني گرفته تا محصول نهايي بدست مي‌دهد.

دي رستو-گالاردو (۲۰۱۱) به بررسي «هوش سازماني: روش‌ها و عادات مديران اسپانيايي زبان در فرآيند تصميم گيري و انجام کار» پرداخته است. وي خاطر نشان مي‌کند: بررسي ادبيات جاري نشان داد که قابليت‌هاي مديريتي داخلي (يعني عدم کفايت مديريتي، عدم صلاحيت، فقدان تجربه، انتظارات، کنترل و کمبودهاي مالي) از عوامل اوليه شکست در کار هستند و تقريباً ۵۰ درصد همه کارهاي کوچک در عرض ۵ سال اول با شکست مواجه مي‌شوند. بنابراين هدف اين تحقيق ارزيابي کامل ضريب هوش سازماني (OIQ) بود که عملکرد کاري را با ضريب هوش سازماني مرتبط مي‌سازد و تشخيص مي‌دهد که کدام نقاط قدرت و ضعف سازماني به فرآيندهاي تصميم گيري مديران اسپانيايي زبان مربوط مي‌شوند. پرسش‌هاي اصلي اين تحقيق به جستجوي اين موضوع مربوط مي‌شوند که آيا مديران اسپانيايي زبان نشانگر روش‌ها و عادات سازمان‌هاي باهوش هستند و آيا قادرند براي رقابت و بقا به طور منظم تصميمات با کيفيت اتخاذ کنند. مبناي نظري اين تحقيق عبارت بود از نظريه‌ي مبتني بر دانش (KBT) که بر دانش به عنوان نيروي داخلي که قابليت‌هاي نوآورانه سازمان‌ها را به پيش مي‌برد، تأکيد مي‌کند. در اين تحقيق کمي، بررسي ضريب هوش سازماني روي يک نمونه ترجيحي از ۹۶ مدير اسپانيايي زبان اجرا شد. داده‌ها مورد تجزيه و تحليل قرار گرفته و نشانگر ضريب هوش سازماني متوسط بودند. ضريب هوش سازماني ۱۰۰ (در پنجاهمين بر حسب درصد) با نقاط ضريب هوشي ۱۵ در هر انحراف استاندارد براي موفقيت در يک بازار رقابتي کفايت نمي‌کند. يافته‌ها نشان داد که مديران اسپانيايي زبان داراي ضريب هوش سازماني ۹۶ هستند و لذا روش‌ها و عادات سازمان‌هاي باهوش را از خود بروز نمي‌دهند، در نتيجه احتمال زياد وجود دارد که آنها با موانعي در توانايي‌شان براي اتخاذ منظم تصميمات با کيفيت روبرو شوند. اين تحقيق به تغيير اجتماعي از طريق شناسايي نقاط ضعف و قدرتي که به مديران اسپانيايي زبان کمک کردند تا فرآيند تصميم گيري شان را بهبود بخشند، و لذا قابليت‌هاي مديريتي داخلي شان را براي رقابت بهتر و بقا در مواجهه با شرايط در حال تغيير تقويت کنند، کمک مي‌کند.

پژوهشي با عنوان «ابعاد هوش سازماني در شرکت‌هاي رومانيايي، دورنماي سرمايه انساني» انجام شده است (Lefter, prejmerean. Vasilache 2008). هدف اصلي پژوهش ياد شده ارائه نمايي کلي از موقعيت کارکنان شرکت‌هاي رومانيايي با توجه به هفت بعد هوش سازماني آلبرشت بوده است. همچنين

اين پژوهش در صدد بررسي تفاوت‌هاي موجود بين سازمان‌هاي بزرگ با بيش از ۱۵۰ کارمند و سازمان‌هاي کوچک بوده است. با اين فرض که منابع انساني و تفاوت‌هاي موجود فرهنگ سازماني و رهبري بين دو طبقه مي‌تواند تأثير قابل ملاحظه‌اي بر نحوه‌ي درک ابعاد هوش سازماني و عملکرد آنها داشته باشد.

نتايج تحقيق نشان داده است که فقط ۱۳ درصد کارکنان شرکت‌هاي بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازماني آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌هاي کوچک اصلاً اين مفهوم را نمي‌شناخته‌اند. با اين حال تحليل داده‌هاي به دست آمده نشان داده که هوش سازماني در حد متوسط و بالاتر بوده است.

در ارتباط با هفت بعد هوش سازماني بيشترين امتياز به دست آمده مربوط به ميل به تغيير، سرنوشت مشترک و بينش راهبردي و کمترين امتياز مربوط به روحيه است. در رابطه با شاخص‌هاي موجود در مؤلفه‌هاي ياد شده بيشترين امتياز مربوط به موارد زير است.

- بازنگري ساليانه استراتژي‌ها
- وجود چشم انداز/ بيانيه در سازمان
- همکاري کارکنان با يکديگر
- کاهش بوروکراسي به حداقل ممکن
- بالا بودن کيفيت زندگي کاري
- خوش بيني مديران در انجام وظايف
- تفويض اختيار و مسئوليت
- وجود قوانين و سياست‌هاي روشن درباره اولويت‌هاي کاري
- وجود برنامه‌هايي براي حمايت از يادگيري کارکنان
- احساس مثبت کارکنان از تأثير کارشان در موفقيت سازمان
- درک واضح و روشن از نقش‌ها و مسئوليت‌ها

همچنين کمترين امتيازات نيز مربوط به موارد زير بوده است (لازم به ذکر است که همه موارد در حد ميانگين و فقط اولين مورد از ميانگين پايين‌تر بوده است)

- احساس غرور و بالندگي از کار کردن در سازمان
- تعهد سازمان در قبال جامعه
- احساس تعلق به سازمان و اينکه خود را پاره‌اي از آن بدانند
- اجازه دادن به کارکنان براي سؤال درباره نحوه انجام کارها
- تأثير سيستم‌ها و ابزارهاي اطلاعاتي بر انجام مؤثر کارها
- علاقه و قدرداني مدير از تحصيلات و مهارت‌هاي کارکنان
- ارتباط مديران با کارکنان درباره روشن کردن اهداف و انتظارات
- اقدام به عزل مديران ناموفق و کم کار

پژوهش ديگري با عنوان «آيا مي‌توان هوش سازماني مدرسه را از طريق آموزش ضمن خدمت توسعه داد» در کشور ترکيه انجام شده است (Cakir & Ada 2008). هدف پژوهش تعيين تأثير تحليل استراتژيک (نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهديدها)[1] بر هوش سازماني است. روش تحقيق از نوع تجربي با استفاده از پيش آزمون و پس آزمون و جامعه آماري يک مدرسه ابتدايي، با نمونه‌اي شامل ۴۰ نفر از معلمان و دو مدير بوده است. براي سنجش هوش سازماني از «مقياس چند بعدي هوش سازماني» که توسط ارچتين[2] و ديگران ارائه گرديده استفاده شده است. اين ابعاد عبارتند از:

۱) چالاکي در عمل و عکس‌العمل
۲) سازگاري با شرايط مختلف
۳) حفظ آرامش و انعطاف پذيري در هنگام نقش آفريني
۴) استفاده از قدرت تخيل
۵) پيش بيني

۶) ارتباط مؤثر با همکاران
۷) يافتن راه حل براي مشكلات در حال ظهور

براي اندازه گيري ابعاد ياد شده پرسشنامه‌اي مشتمل بر ۵۸ سؤال بر اساس مقياس پنج درجه‌اي تنظيم شده است. نتايج تحقيق تفاوت قابل ملاحظه‌اي را در هوش سازماني، قبل و پس از كارگاه نشان مي‌دهد. فقط در مورد «ارتباط مؤثر با همكاران» تفاوت قابل توجهي مشاهده نشده است.

ستاري قهفرخي (۱۳۸۶) تحقيقي با عنوان «بررسي رابطه بين زير سيستم مديريت دانش و هوش سازماني و مؤلفه‌هاي آن در شركت ذوب آهن اصفهان» انجام داد. هدف از اين پژوهش بررسي رابطه بين زير سيستم مديريت دانش در سازمان يادگيرنده و هوش سازماني و مؤلفه‌هاي آن در شركت ذوب آهن اصفهان بوده است. استراتژي‌هاي زيرسيستم مديريت دانش در سازمان يادگيرنده از نظر ماركوارت مورد استفاده قرار گرفته است كه عبارتند از: ايجاد مسئوليت مشترک براي جمع آوري و انتقال دانش، كسب دانش بيروني مربوطه به طور نظامند، سازماندهي رخدادهاي داخلي يادگيري، خلاقيت در تفكر و يادگيري، تشويق نوآوري و دادن پاداش، آموزش كاركنان در زمينه‌ي ذخيره و بازيابي دانش، حداكثر سازي انتقال دانش در مرزهاي سازمان، توسعه‌ي پايه‌ي دانش بر اساس نيازهاي سازماني و نيازهاي يادگيري، ايجاد مكانيزم‌هايي به منظور جمع آوري و ذخيره‌ي يادگيري و تغيير سبک يادگيري مدرسه‌اي به يادگيري كاربردي در شغل.

مؤلفه‌هاي هوش سازماني نيز بر اساس ديدگاه مورد نظر آلبرشت عبارتند از: چشم انداز استراتژيک، سرنوشت مشترک، ميل به تغيير، روحيه، هم سويي و تجانس، كاربرد دانش و فشار عملكرد. روش پژوهش حاضر از نوع توصيفي- همبستگي بوده است. نمونه‌هاي تحقيق شامل ۱۷۲ نفر از كاركنان سطوح شغلي كارشناس و كارشناسان ارشد شركت ذوب آهن اصفهان بوده كه به روش نمونه گيري تصادفي ساده انتخاب شدند. ابزار تحقيق شامل: پرسشنامه مديريت دانش ماركوارت با ضريب آلفاي كرونباخ ۰/۹۰۱ و پرسشنامه هوش سازماني آلبرشت با ضريب آلفاي كرونباخ ۰/۹۶۸ و پرسشنامه ويژگي‌هاي جمعيت شناختي بوده است. نتايج پژوهش نشان داد كه بر اساس ضريب همبستگي پيرسون علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنادار بين زيرسيستم مديريت دانش و هوش سازماني (ضريب همبستگي ۰/۷۸۲ و در سطح $p<0/01$)، بين زيرسيستم مديريت دانش و تمامي مؤلفه‌هاي هوش سازماني رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (ضرايب همبستگي از ۰/۴۸۴ براي چشم انداز استراتژيک معنادار بوده است). در نهايت، نتايج تحليل رگرسيون گام به گام $p<0/01$ براي سرنوشت مشترک در سطح ۰/۷۳۷ تا نشان داد كه از بين مؤلفه‌هاي هوش سازماني، سرنوشت مشترک، كاربرد دانش و هم سويي و تجانس قادر به پيش بيني معنادار زيرسيستم مديريت دانش در سازمان يادگيرنده هستند (ستاري قهفرخي ۱۳۸۶).

فقيهي (۱۳۸۷) تحقيقي با عنوان «بررسي وضعيت هوش سازماني وزارت آموزش و پرورش و ارائه چهارچوب مفهومي مناسب» انجام داد. در اين مطالعه ۳۱۲ نفر از كاركنان سازمان پژوهش و برنامه ريزي به روش نمونه گيري طبقه‌اي تصادفي انتخاب شدند و به وسيله‌ي پرسش‌نامه بوده است در مورد هوش سازماني وزارت آموزش و پرورش نظر داده‌اند، نتايج كلي اين تحقيق نشان داد كه آموزش و پرورش براي تقويت هوش سازماني و تبديل شدن به يک سازمان هوشمند بايد بر هشت عامل تغييرگرايي، مديريت دانش و يادگيري، سرنوشت مشترک، بينش راهبردي، فن آوري اطلاعات و ارتباطات، عملكرد سازماني، روحيه و ساختار سازماني تاكيد داشته باشد.

خدادادي (۱۳۸۷) نيز در پژوهشي رابطه‌ي بين مؤلفه‌هاي هوش سازماني و فرهنگ سازماني را در ادارات تربيت بدني آذربايجان شرقي مورد بررسي قرار داده است. جامعه‌ي آماري اين پژوهش مديران و كاركنان ادارات تربيت بدني آذربايجان شرقي و حجم نمونه ۱۱۶ نفر از اين جامعه بوده ست. نتايج اين پژوهش‌ها نشان داد كه بر اساس ضريب همبستگي پيرسون بين پنج مؤلفه‌ي سرنوشت مشترک، اشتياق به تغيير روحيه، هم سويي و هماهنگي و كاربرد دانش با فرهنگ سازماني رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد و به طور كلي رابطه مثبت و معنا داري بين هوش سازماني و فرهنگ سازماني مشاهده گرديد.

مختاري پور (۱۳۸۸)، در تحقيق خود با موضوع بررسي مقايسه‌اي رابطه هوش سازماني و هوش اخلاقي با رهبري تيمي در ميان مديران آموزشي و غير آموزشي دانشگاه‌هاي دولتي اصفهان به اين نتيجه رسيد كه بين مؤلفه‌هاي هوش سازماني و مؤلفه‌هاي هوش اخلاقي مديران آموزشي و غير آموزشي رابطه مثبت و معني داري وجود دارد. بين هوش سازماني و رهبري تيمي رابطه مثبت و معني داري وجود دارد. بين مؤلفه‌هاي هوش اخلاقي مديران آموزشي و رهبري تيمي رابطه مثبت و معني داري وجود دارد. بين مؤلفه‌هاي هوش اخلاقي مديران آموزشي و رهبري تيمي رابطه مثبت و معني داري و بين مؤلفه‌هاي هوش اخلاقي مديران غير آموزشي با رهبري تيمي رابطه منفي و غير معنا دار وجود دارد. بين ميانگين نمره‌هاي رهبري تيمي و هوش سازماني بر حسب دانشگاه، دانشكده و گروه آموزشي و هوش اخلاقي مديران آموزشي بر حسب دانشكده و گروه آموزشي تفاوت وجود دارد.

اهداف تحقيق

هدف كلي از انجام بررسي رابطه هوش سازماني و عملكرد مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه ۸ مي‌باشد.

هدف‌هاي ويژه عبارتند از:

۱) تعيين ميزان هوش سازماني مديران دانشگاه آزاد اسلامي

۲) ارزيابي عملكرد مديران دانشگاه آزاد اسلامي

۳) بررسي رابطه هوش سازماني و عملكرد مديران و ارائه مدل مناسب

سؤالات پژوهش

۱) وضعيت هوش سازماني مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه هشت چگونه است؟

۲) وضعيت عملكرد مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه هشت چگونه است؟

۳) ميزان همبستگي بين مؤلفه‌هاي هوش سازماني و عملكرد مديران تا چه حدي است؟

۴) رتبه هر يک از مؤلفه‌هاي هوش سازماني چگونه است؟

۵) با چه مدلي مي‌توان عملكرد مديران را از طريق مؤلفه‌هاي هوش سازماني پيش بيني نمود؟

روش تحقيق

نوع تحقيق بر اساس هدف، توسعه‌اي و كاربردي است. از نظر نحوه اجرا، تحقيق، از نوع توصيفي پيمايشي است به لحاظ اين كه وضعيت موجود يک سازمان از نظر هوش سازماني و عملكرد با استفاده از پرسشنامه مورد مطالعه قرار داده است.

جامعه آماري، حجم نمونه و روش نمونه گيري

جامعه مورد مطالعه كليه مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه ۸ مي‌باشد كه تعداد آنها ۲۷۵۰ مي‌باشد. از آن جا كه نمونه بايد معرف جامعه آماري باشد و با

توجه به اينكه مديران دانشگاه در سطوح و مسئوليت‌هاي مختلف پراكنده هستند لذا از روش نمونه گيري طبقه‌اي تصادفي با احتساب نسبت متناسب در هر یک از واحدهاي منطقه ۸ استفاده شده است. بنابراين در مجموع ۳۴۵ نفر از مديران دانشگاه به تفكيک هر واحد (تقريباً براي هر واحد دانشگاه‌هاي آزاد اسلامي منطقه هشت ۵۷ نفر مدير) به عنوان نمونه‌ي پژوهش انتخاب گرديده است. براي محاسبه حجم نمونه از فرمول زير استفاده شد:

$$n \geq \frac{Z^2 \, {}^{a}\!/_{2} \, NPq}{d^2 (N-1) + Z^2 \, {}^{a}\!/_{2} \, Pq}$$

N= 2750
در فرمول بالا

$Z \, {}^{a}\!/_{2}$: سطح اطمينان جامعه‌ي آماري با فرض نرمال بودن توزيع مي‌باشد كه با سطح اطمينان ۹۵ درصد مقدار آن ۱/۹۶ مي‌باشد.

d: حداكثر اشتباه مجاز است كه معادل ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

p: نسبت افرادي كه داراي صفت مورد نظر هستند.

q: نسبت افرادي كه فاقد صفت مورد نظر هستند. $(1-p)$

با توجه به اينكه q و p براي ما نامعلوم هستند، مقدار هر كدام در فرمول بالا ۰/۵ در نظر گرفته شده است (خوي نژاد، ۱۳۸۰: ۳۳۱)

ابزار گردآوري داده‌ها

با توجه به اهميت و گستردگي هوش سازماني مديران دانشگاه در ابتدا لازم بود مطالعات كتابخانه‌اي عميقي در مورد ادبيات و پيشينه آن در ايران و ساير كشورها صورت گيرد تا در مرحله بعد با استفاده از روش ميداني و مراجعه مستقيم به نمونه‌هاي پژوهش تحليل مناسبي از وضعيت موجود هوش سازماني مديران و ارتباط آن با عملكرد آنها در دانشگاه آزاد اسلامي به دست آيد.

ابزار گردآوري داده‌ها پرسشنامه مي‌باشد. پرسشنامه تحقيق نيز از پايان نامه دكتري فقيهي (۱۳۸۸) اقتباس شد. با توجه به دوازده مؤلفه استخراج شده از ادبيات تحقيق كه عبارتند از: بينش راهبردي، مديريت دانش، سرنوشت مشترک، ميل به تغيير روحيه، هم سويي و تجانس، يادگيري سازماني، ارتباط سازماني، فناوري اطلاعات، فرهنگ سازماني، حافظه سازماني و ساختار سازماني، حدود ۱۲۲ سؤال مقدماتي آماده گرديد. پس از بررسي روايي صوري و محتوايي به ۱۰۶ سؤال تقليل يافت.

روايي و پايايي ابزار

روايي صوري پرسشنامه هوش سازماني از نظر چند نفر از متخصصان از جمله اساتيد محترم راهنما و مشاور بررسي و صورت ظاهري سؤالات از لحاظ قابل فهم بودن (عدم ابهام) توسط گروهي مشابه جامعه آماري بررسي و تغييرات لازم اعمال گرديد. در اين مرحله حدود ۱۶ سؤال حذف و پرسشنامه به ۱۰۶ سؤال تقليل يافت. روايي محتوايي پرسشنامه نيز از طريق بررسي مباني نظري و ادبيات تحقيق، و قضاوت خبرگان بررسي شده است. براي تعيين ضريب پايايي، پرسشنامه، بر روي یک نمونه ۳۰ نفره اجرا و با استفاده از ضريب آلفاي كرونباخ ضريب ۰/۹۷ به دست آمده است.

آزمون‌هاي آماري

۱) وضعيت هوش سازماني مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه هشت چگونه است؟

جدول ۱: آزمون t براي مؤلفه‌هاي هوش سازماني

	t	درجه آزادي	سطح معني داري	تفاوت ميانگين‌ها	در سطح اطمينان ۹۵ درصد	
					کمينه	بيشينه
بينش راهبردي	۱۰/۸۹۰	۳۴۴	/۰۰۰	۶/۳۱۳۰۴	۵/۱۷۲۸	۷/۴۵۳۲
مديريت دانش	۱۴/۰۴۱	۳۴۴	/۰۰۰	۵/۷۷۹۷۱	۴/۹۷۰۱	۶/۵۸۹۳
سرنوشت مشترک	۱/۰۲۵	۳۴۴	/۰۸۳	۵/۲۰۵۸۰	۴/۵۵۸۸	۵/۸۵۲۸
ميل به تغيير	/۹۳۶	۳۴۴	/۱۰۷	۷/۷۲۷۵۴	۶/۸۳۰۱	۸/۶۲۵۰
روحيه	۱۲/۵۱۲	۳۴۴	/۰۰۰	۳/۹۰۷۲۵	۳/۲۹۳۰	۴/۵۲۱۵
هم سويي و تجانس	/۹۷۹	۳۴۴	/۰۸۱	۴/۷۴۲۰۳	۴/۱۱۹۴	۵/۳۶۴۷
يادگيري سازماني	/۵۸۸	۳۴۴	/۰۶۱	۷/۱۳۶۲۳	۶/۲۳۵۸	۸/۰۳۶۷
فناوري اطلاعات و ارتباطات	۱۳/۱۲۸	۳۴۴	/۰۰۰	۵/۱۵۶۵۲	۴/۳۸۴۰	۵/۹۲۹۱
فرهنگ سازماني	۱۵/۱۸۴	۳۴۴	/۰۰۰	۲/۴۰۵۸۰	۲/۰۹۴۲	۲/۷۱۷۴
حافظه سازماني	/۹۱۷	۳۴۴	/۰۷۳	۱/۶۲۰۲۹	۱/۲۸۶۸	۱/۹۵۳۸
ساختار سازماني	۱۳/۲۱۶	۳۴۴	/۰۰۰	۲/۹۷۹۷۱	۲/۵۳۶۳	۳/۴۲۳۲

نتايج حاصل از اجراي آزمون t نشان مي‌دهد، با توجه به t محاسبه شده و سطح معني داري و درجه آزادي ((df=344 در سطح اطمينان ۹۹ درصد مي‌توان نتيجه گيري كرد كه وضعيت مؤلفه‌هاي سرنوشت مشترک، ميل به تغيير، هم سويي و تجانس، يادگيري سازماني و حافظه سازماني در ميان مديران نمونه مورد پژوهش در حد ضعيفي قرار دارد؛ و وضعيت مؤلفه‌هاي بينش راهبردي، مديريت دانش، روحيه، فناوري اطلاعات و ارتباطات، فرهنگ سازماني و ساختار سازماني در ميان مديران نمونه مورد پژوهش در حد مطلوبي قرار دارد. (جدول شماره ۱)

۲) وضعيت عملكرد مديران دانشگاه آزاد اسلامي منطقه هشت چگونه است؟

نتايج حاصل از اجراي آزمون t نشان مي‌دهد، با توجه به t محاسبه شده و سطح معني داري و درجه آزادي ((df=344 در سطح اطمينان ۹۹ درصد مي‌توان نتيجه گيري كرد كه وضعيت عملكرد مديران نمونه مورد پژوهش در حد مناسبي قرار داشته است. البته با مقايسه ميانگين نظري (۳۳) و ميانگين بدست آمده (۳۳.۷۴) مي‌توان فهميد عملکرد اين مديران در حد كمي بالاتر از حد متوسط بوده است. (جدول شماره ۲)

جدول ۲: آزمون **t** براي عملکرد مديران

	تعداد	ميانگين	انحراف معيار	انحراف ميانگين
عملکرد مديران	۳۴۵	۳۳/۷۴۷۸	۹/۶۱۰۹۰	۵۱۷۴۳/

ميانگين نظري=۳۳

	t	درجه آزادي	سطح معني داري	تفاوت ميانگين‌ها	در سطح اطمينان ۹۵ درصد	
					کمينه	بيشينه
عملکرد مديران	۳/۰۴۱	۳۴۴	/۰۱۱	۶/۷۴۷۸۳	۵/۷۳۰۱	۷/۷۶۵۶

۳) میزان همبستگي بین مؤلفه‌هاي هوش سازماني و عملکرد مدیران تا چه حدي است؟

نتایج حاصل از اجراي آزمون همبستگي پیرسون نشان مي‌دهد، بین تمامي مؤلفه‌هاي هوش سازماني و عملکرد مدیران نمونه مورد پژوهش همبستگي کامل وجود دارد. اما میزان این همبستگي در مؤلفه‌هاي مختلف متفاوت است. در این میان همبستگي بین مؤلفه‌هاي ساختار سازماني، روحیه، فناوري اطلاعات و ارتباطات و یادگیري سازماني با عملکرد مدیران داراي بالاترین میزان همبستگي است. (جدول شماره ۳)

جدول ۳: آزمون همبستگي براي مؤلفه‌هاي هوش سازماني و عملکرد مدیران

		عملکرد مدیران
بینش راهبردي	همبستگي پیرسون	.۴۱۲**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
مدیریت دانش	همبستگي پیرسون	.۴۳۵**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
سرنوشت مشترک	همبستگي پیرسون	.۲۶۲**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
میل به تغییر	همبستگي پیرسون	.۳۹۶**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
روحیه	همبستگي پیرسون	.۹۵۴**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
هم سویي و تجانس	همبستگي پیرسون	.۶۶۹**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵

		عملکرد مدیران
یادگیري سازماني	همبستگي پیرسون	.۹۲۹**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
فناوري اطلاعات و ارتباطات	همبستگي پیرسون	.۹۴۸**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
فرهنگ سازماني	همبستگي پیرسون	.۵۱۲**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
حافظه سازماني	همبستگي پیرسون	.۴۶۹**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵
ساختار سازماني	همبستگي پیرسون	.۹۸۰**
	سطح معني داري	.۰۰۰
	تعداد	۳۴۵

جدول ۴: آزمون رتبه‌اي فريدمن براي مؤلفه‌هاي هوش سازماني

رتبه	مؤلفه‌ها	ميانگين
۱	بينش راهبردي	2.34
۲	مديريت دانش	8.87
۳	سرنوشت مشترک	2.36
۴	ميل به تغيير	3.63
۵	روحيه	6.42
۶	هم سويي و تجانس	5.37
۷	يادگيري سازماني	4.34
۸	فناوري اطلاعات و ارتباطات	6.59
۹	فرهنگ سازماني	8.12
۱۰	حافظه سازماني	8.14
۱۱	ساختار سازماني	9.82
	345	تعداد
	31.0633	كاي اسكوئر
	10	درجه آزادي
	.000	سطح معني داري

۴) رتبه هر يک از مؤلفه‌هاي هوش سازماني چگونه است؟

نتيجه آزمون فريدمن نشان مي‌دهد، رتبه مؤلفه‌هاي يازده‌گانه مورد بررسي متفاوت از يكديگر مي‌باشد، كه در اين ميان مؤلفه‌هاي ساختار سازماني، مديريت دانش، حافظه سازماني و فرهنگ سازماني داراي رتبه اول تا چهارم مي‌باشند. (جدول شماره ۴)

۵) با چه مدلي مي‌توان عملكرد مديران را از طريق مؤلفه‌هاي هوش سازماني پيش بيني نمود؟

نتايج حاصل از جدول شماره ۵ نشان مي‌دهد كه براي تحليل داده‌ها از روش OLS استفاده شده است. در ضمن جهت اجراي مدل كليه متغيرها يكجا وارد معادله شدند. در ضمن همان‌طور كه جدول بالا نشان مي‌دهد، مقدار (R^2 =۰/۹۶۹) بدين معني است كه تقريباً ۹۷ درصد از واريانس بهبود عملكرد مديران واحدهاي دانشگاه آزاد اسلامي به وسيله مؤلفه‌هاي هوش سازماني تبيين مي‌شود. به عبارت ديگر، ۹۷ درصد از پراكندگي مشاهده شده در عملكرد مديران به وسيله هوش سازماني تبيين مي‌شود.

جدول ۵: آزمون رگرسيون براي مؤلفه‌هاي هوش سازماني و عملكرد مديران

Model	R	R Square[b]	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984[a]	.969	.968	.3521

a. Predictors: farz11, farz7, farz1, farz3, farz5, farz9, farz8, farz2, farz6, farz4, farz10
b. For regression through the origin (the no-intercept model), R Square measures the proportion of the variability in the dependent variable about the origin explained by regression. This <u>cannot</u> be compared to R Square for models which include an intercept.

ANOVA[c,d]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83023.605	11	7547.600	671.810	.000[a]
	Residual	2651.395	236	11.235		
	Total	85675.000[b]	247			

a. Predictors: farz11, farz7, farz1, farz3, farz5, farz9, farz8, farz2, farz6, farz4, farz10

b. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.

c. Dependent Variable: AMALKARD MODIRAN

d. Linear Regression through the Origin

مقدار (R^2 =۰/۹۶۹) نشان دهنده این است که مدل رگرسیون به خوبي مي‌تواند براي پيش بيني استفاده شود. در ادامه براي اينكه بدانيم بين متغير پيش بين (مستقل) و ملاک (وابسته) رابطه خطي وجود دارد يا نه، از آزمون F که به آن آزمون F رگرسيون کلي نيز مي‌نامند استفاده مي‌شود. در اين جا F برابر با ۶۷۱.۸۱۰ مي‌باشد. با توجه به اينكه سطح معني داري مشاهده شده ۰.۰۰۰ است مي‌توان گفت بين متغير مستقل و وابسته يک رابطه کاملاً خطي وجود دارد.

مقدار F در جدول قبل نشان مي‌دهد، که بين متغير مستقل و وابسته رابطه خطي وجود دارد. نتايج حاصل از جدول بالا نشان مي‌دهد، ضريب بتا مربوط به مؤلفه‌هاي يازده‌گانه هوش سازماني مثبت مي‌باشد. اما ميزان بتاي مربوط به مؤلفه‌ها متفاوت از يكديگر مي‌باشند. كه در اين ميان مؤلفه‌هاي ساختار سازماني، فرهنگ سازماني، مديريت دانش و ميل به تغيير داراي بالاترين ميزان بتا يا قابليت پيش بيني عملكرد مديران مي‌باشد.**(جدول زير)**

Coefficients[a,b]

Sig.	t	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients Std. Error	Unstandardized Coefficients B	Model
.040	2.774	.143	.050	.139	بينش راهبردي
.019	3.498	.346	.046	.423	مديريت دانش
.025	3.799	.144	.041	.133	سرنوشت مشترک
.027	4.092	.326	.050	.405	ميل به تغيير
.019	2.293	.118	.052	.115	روحيه
.032	3.212	.213	.044	.399	هم سويي و تجانس
.020	4.644	.114	.036	.123	يادگيري سازماني
.032	4.759	.107	.039	.130	فناوري اطلاعات و ارتباطات
.000	3.204	.367	.058	.487	فرهنگ سازماني
.000	4.420	.201	.079	.149	حافظه سازماني
.000	5.186	.412	.013	.578	ساختار سازماني

a. Dependent Variable: AMALKARD MODIRAN

b. Linear Regression through the Origin

نتيجه گيري و پيشنهادات

هوش سازماني تركيبي از تمام مهارت‌هاي مورد نياز و استفاده شده توسط سازمان مي‌باشد. اين مهارت‌ها هستند كه به تغييرات منتهي مي‌شوند، در عمل و عكس‌العمل سريع مي‌شوند، انعطاف پذير و راحت بودن را شامل مي‌شوند، قادر به استفاده از تخيل مي‌باشند. استفاده از مهارت‌هاي ذكر شده نياز به ساختار مناسب و عملكرد سازمان، مديريت موثر و استفاده از منابع انساني، عوامل عاطفي، تكنولوژي، دانش و يادگيري و توانايي سازمان را در پي دارد. با اين حال، پيشرفت سريع تكنولوژي در قرن بيست و يكم در برقراري ارتباط شناختي، نتايجي كه از طريق انجام مطالعات در زمينه‌هاي علمي مانند تدريس و يادگيري به اجرا درآمده موجب شده است تا بحث‌ها بالا بگيرد. روانشناسان هوش را به عنوان توانايي عملكرد موثر در زندگي تعريف كرده‌اند. مردمان هوشمند كساني هستند كه به كسب دانش و مهارت ماحصل تجربه براي مديريت كارآمد و وظايف زندگي روزمره سوق داده مي‌شوند. يكي از جنبه‌هاي بسيار مهم هوش پذيرفتن تغييرات پوياي جهاني، تغيير محيط زيست، مهارت‌ها و دانش حاصل از تجارب گذشته كه غير قابل انكار و چالش انگيز مي‌باشد. اطلاعات موثر شامل استفاده از سيستم‌هاي موجود در يادگيري، گسترش، ارتقاء دانش موجود، تجزيه و تحليل شرايط جديد، توسعه شرايط جديد و راه حل‌هايي كه براي كمك به ارتقاي سطح كيفي محيط انجام مي‌شود. سازمان‌ها نيز بايد همان كارهايي كه موثر مي‌باشد و براي تغيير محيط سازماني اثربخش مي‌باشد را انجام دهند. آنها بايد سيستم‌ها و داده‌هاي داخلي را بر اساس تجربيات گذشته ادامه دهند ولي بايد به اندازه كافي حساس به محيط‌هاي متغير و قابل انعطاف براي توسعه سيستم‌ها و دانش جديد براي كنار آمدن با اين تغييرات باشند.

هوش سازماني مفهومي جديد در عرصه ادبيات سازمان و مديريت است. پيشينه موضوعي هوش سازماني به دهه ۱۹۹۰ برمي گردد و ريشه‌هاي آن را بايد در نظريه‌هاي مديريت دانش و يادگيري سازماني جستجو كرد. اما سخن از هوش سازماني از سال ۱۹۹۲ به طور آشكار و صريح در مقاله‌اي كه توسط ماتسودا با عنوان «هوش سازماني، اهميت آن به عنوان يک فرايند و فرآورده» در كنفرانس بين‌المللي اقتصاد در توكيو منتشر گرديد. مطرح شده است. در اين مقاله ضمن تشريح معنا و مفهوم هوش سازماني، فرايند هوش سازماني را متشكل از پنج عنصر و فراورده‌ي هوش سازماني را در قالب طراحي سيستم‌هاي اطلاعات معرفي كرده است. از نظر وي هوش سازماني متشكل از هوش انساني و ماشيني بوده است. ماتسودا هوش سازماني را مجموعه‌اي پيچيده، تعاملي، انباشته و هماهنگ كننده از هوش انساني و ماشيني سازمان به عنوان يک كل تعريف كرده است. پس از آن به تدريج اين موضوع توسط صاحب نظران ديگر مورد بررسي قرار گرفته است و مقالات، كتاب‌ها و پژوهش‌هايي در اين زمينه انجام شده است. گلين در سال ۱۹۹۵ با انتشار مقاله اي، سه مدل از هوش سازماني ارائه كرده است. مدل تجمع يا انباشتگي، مدل سطح تلاقي و مدل توزيعي يا پراكنشي، گلين هوش سازماني را به سه رده طبقه بندي كرد كه عبارتند از: ۱) تجمع هوش فردي، ۲) رابطه متقابل و درهم تنيدگي هوش فردي، ۳) هوش سازماني به عنوان يک سيستم بزرگ‌تر. همچنين از نظر گلين هوش سازماني شامل: كاركردهاي پردازش اطلاعات است كه امكان سازگاري با تقاضاي محيط را فراهم مي‌آورد و وابسته به شروع نوآوري و اجراي آنهاست. ويليام هلال در سال ۱۹۹۷ در رابطه با هوش سازماني چارچوبي ارائه كرده است كه در آن به طور منسجم زيرساخت‌ها و سيستم‌هاي شناختي هوش سازماني را نشان داده است. همچنين در اين چارچوب

يكي ديگر از مؤلفه‌هاي آن يادگيري تک حلقه‌اي و دو حلقه‌اي مي‌باشد که به معني کسب دانش و بهبود و اصلاح سيستم است. همچنين متذکر مي‌شود که امروزه سازمان‌ها سيستم‌هاي يادگيري هوشمندي هستند که از افراد آموزش ديده‌اي تشکيل شده‌اند که اين افراد از شبکه‌هاي اطلاعاتي پيچيده جهت سازگاري با دنياي پيچيده استفاده مي‌کنند.

اگرچه از لحاظ نظري همه توانايي يادگيري را دارند، اما ساختارهايي که در آنها فعاليت مي‌کنيم هميشه پذيراي يادگيري نيستند، از اين رو حضور افراد با ذکاوت براي هوشمندي يک سازمان لازم ولي کافي نيست. در سازمان‌هاي اداري که به هيچ وجه تمايلي به برانگيختن خلاقيت کارکنانشان ندارند، ذهن افراد به طور حساب شده‌اي مسدود مي‌گردد. علاوه بر اين آنها به ايجاد ساختارهايي که مشوق يادگيري باشد نمي‌پردازند.

با توجه به نتايج حاصل از اجراي پژوهش، پيشنهادات کاربردي زير ارائه مي‌گردد:

- ضروري است مديران ارشد دانشگاه آزاد اسلامي در راستاي راهبردهاي وزارت علوم، راهبردهاي خود را تدوين يا اقدام به تدوين آن نمايند. در ضمن و نقاط قوت و ضعف خود را در دانشگاه‌ها، معاونت‌ها، پژوهشکده و سازمان مرکزي و... به طور مرتب بررسي نمايند. براي شناسايي فرصت‌ها و تهديدها، محيط خارجي خود را به دقت مورد بررسي قرار مي‌دهد.
- پس از تدوين راهبردها، ضروري است راهبردهاي تعيين شده را به طور مرتب با توجه به تغييرات بازنگري نموده و اطلاعات دقيق و مناسبي را براي پيشبرد اهدافشان جمع آوري نمايند؛ و در نهايت سند چشم انداز واحدهاي دانشگاه آزاد را به صورت مدون و مکتوب تهيه، تصميم گيري‌هاي کليدي را بر اساس چشم انداز و مأموريت‌هاي سازمان اتخاذ، توافق جمعي درباره چشم انداز ايجاد کرده، فرايند مشخصي براي رشد و ارتقاء مديران آينده و متفکران راهبردي تهيه، اهداف بلند مدت و مقاصد خود را تعيين نمايند.
- در سازمان‌هايي با هوش سازماني بالا، کارکنان در انجام کارها به يکديگر کمک مي‌نمايند، اطلاعات و نظرات خود را آزادانه با يکديگر مبادله مي‌کنند. حس همدلي و همبستگي در ميان کارکنان وجود دارد. کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق دارند و خود را بخشي از آن مي‌دانند. کارکنان با مديريت سازمان حس همکاري و مشارکت دارند. کارکنان به موفقيت سازمان در آينده اعتقاد دارند و روش‌ها و فرايند انجام پژوهش و توليد برنامه‌هاي درسي متناسب با تغييرات محيطي تغيير مي‌کند. لذا پيشنهاد مي‌گردد اين موارد مد نظر مديران واحدهاي دانشگاه آزاد اسلامي قرار گيرد.
- در يک سازمان با هوش سازماني بالا همچنين سياست‌ها، رويه‌ها و مقررات سازمان با اولويت‌هاي کليدي سازمان همسو و هماهنگ است. سيستم‌ها و ابزارهاي اطلاعاتي با وظايف و فعاليت‌هاي سازمان هماهنگي دارد. فرايندهاي انجام کار، عملکرد و بهره‌وري کارکنان را تسهيل مي‌کند. اختيار و مسئوليت در حد ممکن تا پايين‌ترين سطح سازمان تفويض شده است. مأموريت‌هاي هر يک از بخش‌ها و واحدها به گونه‌اي است که همکاري و هماهنگي بين واحدها را امکان پذير مي‌کند. سيستم‌هاي اطلاعاتي به گونه‌اي طراحي شده‌اند که به کارکنان کمک مي‌کنند تا بهتر به نيازهاي (دانشجويان و جامعه) پاسخ دهند. سيستم‌ها و ابزارهاي اطلاعاتي توانائي کارکنان را در انجام مؤثر کارها افزايش مي‌دهد. به تبادل دانش و اطلاعات بين گروه‌ها و واحدهاي مختلف بها داده مي‌شود. مديران به دانش و

تحصيلات و توانايي افراد به عنوان یک منبع راهبردي بها مي‌دهند. ايده‌ها و اطلاعات جديد مورد پذيرش قرار مي‌گيرد. کارکنان آموخته‌هاي خود را با يکديگر سهيم مي‌شوند. همه کارکنان امکان دسترسي به اطلاعات مورد نياز خود را دارند؛ لذا پيشنهاد مي‌گردد اين موارد جزء اهم وظايف مديران و برنامه ريزان دانشگاه آزاد اسلامي قرار گيرد.

- براي حمايت از يادگيري مستمر و توسعه شغلي همه کارکنان برنامه‌هايي طراحي و اجرا مي‌کنند. (آموزش بلند مدت، کوتاه مدت، همايش ...) مديران از مهارت‌ها، صلاحيت‌ها و دانش موجود کارکنان واحدهاي خود اطلاع دارند. هر یک از بخش‌ها اطلاعات و دانش مورد نياز خود را شناسائي، جمع آوري و به صورتي قابل استفاده ذخيره مي‌کند. دانش سازماني در جهت بهبود محصولات و خدمات (برنامه‌هاي درسي، مواد آموزشي، ...) به کار گرفته مي‌شود. دانش سازماني در جهت بهبود فرايندها (پژوهش، توليد برنامه‌ها و محتوا، ...)به کار گرفته مي‌شود. دانش جديد، به سرعت و از راه‌هاي متنوع در ميان بخش‌ها و افراد جريان پيدا مي‌کند. کارکنان نقش‌ها، مسئوليت‌هاي خود و انتظارات سازمان را به خوبي درک مي‌کنند. مديران و سرپرستان اهداف، مقاصد و انتظارات سازمان را دائماً به صورت شفاف به کارکنان انتقال مي‌دهند. سرپرستان به سرعت براي حل مشکلات کاري کارکنان اقدام مي‌کنند. مديران کم کار و ناموفق اصلاح يا عزل مي‌شوند. کارکنان بازخورد عملکردشان را دريافت مي‌کنند. کارکنان احساس مي‌کنند در موفقيت سازمان مؤثر هستند. کارکنان اعتقاد دارند که پاداش و ارتقاء شغلي عادلانه و بر اساس عملکرد افراد است. کارکنان به توانايي سازمان در تحقق اهداف اعتقاد دارند و از بروز مشکلات به طرز هوشمندانه‌اي جلوگيري مي‌شود؛ لذا توجه به موارد مذکور ضروري است در ابعاد فوق بيشترين تغيير و يا اصلاح صورت پذيرد.
- از مهم‌ترين اولويت‌هاي مديران در سازمان‌هايي با هوش سازماني بالا، سازمان غيررسمي در راستاي سازمان رسمي و هماهنگ با آن عمل مي‌کند. منابع انساني در نحوه انجام وظايف از انعطاف پذيري لازم برخوردار هستند. کارها به صورت گروهي انجام مي‌شود. مسئوليت پذيري، آزادي و استقلال عمل افراد تشويق مي‌شود. به خطر پذيري (ريسک پذيري) افراد بها داده مي‌شود. مديران کارکنان را ياري داده و از آنها حمايت مي‌کنند. همکاري و مشارکت بين کارکنان مورد تشويق قرار مي‌گيرد. ارتباطات سازماني گسترده، باز و چند جانبه وجود دارد. شبکه‌هاي درون سازماني (اينترانت) و ميان سازماني (اکسترانت) در سازمان طراحي و استفاده مي‌شود. شکست‌ها و موفقيت‌هاي سازمان جهت کسب تجربه و يادگيري ثبت و ذخيره مي‌شوند. مديران و کارکنان امکان دسترسي به اطلاعات مربوط به حوادث و رويدادهاي گذشته سازمان را دارند و همه افراد يادگيري را به عنوان یک نياز و جريان مستمر در نظر مي‌گيرند. اطلاعات در سطوح مختلف سازمان به سهولت جريان دارد؛ لذا ضروري است در جهت تقويت ويژگي‌هاي سازمان يادگيرنده در دانشگاه آزاد اسلامي، روسا، معاونين و مديران ارشد دانشگاه به موارد مذکور توجه نمايند.

پيشنهادهايي براي پژوهش‌هاي آتي

با توجه به موانع و مشکلات موجود بر سر راه اين پژوهش، پيشنهادهايي براي پژوهش‌هاي آتي بدين شرح ارائه مي‌گردد:

۱) با توجه به به‌كارگيري پرسشنامه در اين تحقيق، پيشنهاد مي‌گردد در پژوهشي ديگر از ابزار ديگري از قبيل مصاحبه با روسا، مديران و معاونين دانشگاه استفاده شود.

۲) در پژوهشي مشابه متغيرهاي ديگري علاوه بر متغيرهاي مورد بررسي در اين پژوهش مورد آزمايش قرار گيرد.

۳) با توجه به محدود شدن جامعه آماري به واحدهاي شهر تهران، پيشنهاد مي‌گردد در پژوهشي مشابه ديگر استان‌ها و شهرستان‌ها به عنوان نمونه مورد پژوهش مورد بررسي و تحقيق قرار گيرند.

منابع و مآخذ

۱) آقازاده، هاشم. (۱۳۸۳). توسعه تفكر استراتژيك، قابليت اصلي. ماهنامه علمي- آموزشي تدبير، شماره ۱۴۹.

۲) جعفري، پ. و ع. فقيهي. (۱۳۸۸). ميزان مؤلفه‌هاي هوش سازماني درسازمان پژوهش و برنامه ريزي آموزشي. دانشگاه آزاد خوراسگان، دانش و پژوهش در علوم تربيتي.

۳) جمال زاده، م.، ي. غلامي و م. سيف. (۱۳۸۸). بررسي رابطه هوش سازماني و يادگيري سازماني در بين كاركنان واعضاي هيأت علمي منطقه يك دانشگاه آزاد اسلامي و ارائه الگويي جهت ارتقاء يادگيري سازماني. فصلنامه رهبري ومديريت آموزشي، دانشگاه آزاد گرمسار، شماره.

۴) خدادادي، محمد رسول. (۱۳۸۷). رابطه هوش سازماني با فرهنگ سازماني در ادارات تربيت بدني استان آذربايجان شرقي. پايان نامه كارشناسي ارشد، دانشگاه اروميه.

۵) ستاري قهفرخي، مهدي. (۱۳۸۶). رابطه بين زيرسيستم مديريت دانش در سازمان يادگيرنده و هوش سازماني و مؤلفه‌هاي هوش سازماني (مورد مطالعه: شركت ذوب آهن اصفهان). اولين كنفرانس ملي مديريت دانش.

۶) فقيهي، عليرضا. (۱۳۸۷). بررسي وضعيت هوش سازماني وزارت آموزش و پرورش و ارائه‌ي چهارچوب‌هاي مفهومي مناسب. پايان‌نامه دانشگاه آزاد اسلامي- واحد علوم و تحقيقات.

۷) كريمي، تورج. (۱۳۸۵). مدل‌هاي نوين ارزيابي عملكرد سازماني. مجله تدبير، شماره ۱۷۱.

۸) كهن سال، هـ.، م. ساعتچي و ح. جاويدي. (۱۳۸۹). كفايت شاخص‌هاي روان سنجي مقياس هوش سازماني. دانشگاه آزاد مرودشت. مجله روش و مدلهاي روانشناختي، جلد ۱ شماره ۱.

۹) ملك زاده، غ. (۱۳۸۹). هوش سازماني، ابزاري قدرتمند در مديريت شركت‌هاي دانش محور. دانشگاه فردوسي مشهد، رشد فناوري.

۱۰) نوروزي، علي و مظفرالدين واعظي. (۱۳۸۹). ارزيابي وضعيت مؤلفه‌هاي هوش سازماني در دانشكده‌هاي پرديس فني و علوم انساني دانشگاه تهران. اولين همايش ملي هوش سازماني و هوش كسب و كار

11) Albrecht Karl (2002) , the power of minds at work: organizational Intelligence in Action. New York: Amacam.

12) Carroch, J.& Forgas, J.P.& Mayer, d, “2001”Emotional Intelligence in everybay life. Published by psychology press.- - Inc 29 west 35 the –www. Psypress.Com

13) Harris , Michael M, Lievence , Filip (2004) , Selecting Employees for Global Assignment: Can Assessment Center Measur – cultural intelligence ? http: //www. Findarticles. com

14) Macgilchrist , B., K, Myers and , J.Reed, (2004).The Intelligent school, London: paul Chapman publishing.

يادداشت‌ها

[1] SWOT
[2] Ercetin