

رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده

در دانشگاه آزاد اسلامی رودهن

دکتر پری ناز بنی سی¹

علیرضا ملک شاهی²

تاریخ دریافت: شهریور ماه 1391

تاریخ پذیرش: فروردین ماه 1392

چکیده:

تحقیق حاضر با عنوان «رابطه‌ی مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی رودهن» می‌باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. روش جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی بوده که با استفاده از پرسشنامه‌ی محقق ساخته در یک نمونه 30 تایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ پرسشنامه سازمان یادگیرنده 899٪ و هوش سازمانی 968٪ اندازه‌گیری شد. جامعه‌ی آماری آن شامل 470 نفر که به صورت تصادفی مرحله‌ای 124 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 تک تک 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 معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، سازمان یادگیرنده، مدیران دانشگاه

1 استادیار و عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

2 کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

در محیط‌های پویا، سازمان‌ها با یک سلسله مسائل ناخواسته و موقعیت‌های پیش بینی 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، 1991).

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، اطلاعات سازمانی را به سطحی بالاتر در درون یک سازمان افزایش می‌دهد، زیرا داده‌ها و اطلاعات هم چون اشیای ایستا هستند و این هوش است که آن‌ها را از حالت استاتیک به صورت ارگانیک در آورد (میرکمالی، 1389). هوش سازمانی شامل کلیت و تمامیت اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است (ملک زاده، 1389).

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، 2008). 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، 2006). 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 ۱، 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 ۲، ۲۰۰۲). مک مستر ۳ (۱۹۹۸) هوش سازمانی را قابلیت جهت یابی، معقول بودن و عمل به شیوه‌های انعطاف پذیر، 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 که نتوانند تغییر کنند و به تغییر کردن ادامه دهند، شکست می‌خورند. همه‌ی افراد و مدیران باید عادت جدید یادگیری را کسب کنند (خدیبوی، ۱۳۸۶).

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، متناسب

سازی و انتقال یادگیری و خلاقیت میان اعضای سازمان را در کل سازمان ترویج می‌دهد (لاندول و گامپ، ۱، 2007).

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، چشم اندازها، 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، 1388).

کارل آلبرشت هوش سازمانی را شامل 7 مولفه می‌داند:

بینش راهبردی: 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 فرصت بازبینی 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: کارکنان خود را به عنوان عضوی موثر 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: سازمان‌هایی که از قابلیت انعطاف پذیری و سازگاری بیشتر با محیطی برخوردارند، از موفقیت و کامیابی بیشتری برخوردارند. در این سازمان‌ها کارکنان تشویق به اختراع و نوآوری و پیدا 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: موفقیت یا شکست سازمان‌ها مبتنی بر استفاده اثربخش از دانش، اطلاعات و داده هاست. توانایی خلق، انتقال، سازماندهی، سهمیم شدن و کاربرد دانش در محیط پیچیده سازمان‌ها به یک جنبه از رقابت‌های بحرانی تبدیل شده است. توانایی خلق، انتقال، سازماندهی، سهمیم شدن و کاربرد دانش در محیط پیچیده‌ی سازمان‌ها به یک جنبه از رقابت‌های بحرانی تبدیل شده است.

فشار عملکرد ۳: 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 معتر بودن

هدفهای خویش باور و اعتقاد دارند. رهبران می توانند حس فشار کاری را ارتقاء داده و حمایت کنند، اما زمانی بیشترین تأثیر را دارد که توسط همه اعضا سازمان به عنوان یک سری انتظارات دو جانبه الزامی در کار برای مشارکت در موفقیتها پذیرفته شده باشد (آلبرخت، 2002).

در تمایز هوش سازمانی از هوش کسب و کار می توان گفت؛ هوش کسب و کار به عنوان داشتن دانش عمیق نسبت به همه ی عوامل مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می گذارند تعریف می شود. واضعان این مفهوم معتقدند که هوش کسب و کار، شرکتها را برای تصمیم گیری در همه ی عوامل مؤثر بر سازمان و شرکتها توانمند می سازد. اما هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت های لازم برای وجود سازمان است. این مهارت ها عبارتند از قابلیت تطابق با تغییر، سرعت در کنش و واکنش، انعطاف پذیری و حساسیت به داشتن ذهنی باز، توانایی تصور کردن و توانایی نوسازی (ارستین، 2001).

از ویژگی های سازمان هوشمند و هوش سازمانی می توان موارد زیر را ذکر کرد:

1. یک سازمان هوشمند از سازمان های دیگر توسط قابلیت حل مسئله برحسب استفاده از دانش کارکنان قابل شناسایی است.

2. سازمان ها یاد می گیرند چون افراد سازمان یاد می گیرند.

3. رهبری در یادگیری سطح فردی تأثیر می گذارد و منبع و تسهیل گر یادگیری سازمانی است.

4. رهبری تسهیل‌گر در سازمان‌های هوشمند یک جو دوستانه ایجاد می‌کند (وسیلاش و پریچ مرین ۱، 2008).

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

1. چشم انداز راهبردی برای شرکت ترسیم گردد.
2. وجود یک سرنوشت مشترک برای تمامی اعضای شرکت تبیین شود.
3. در شرکت هم دلی و دل دادن به کار ترویج گردد.
4. قوانین و مقررات واضح و شفاف برای ایجاد هماهنگی و همخوانی مورد توافق قرار گیرد.
5. میل به تغییر و آمادگی برای تغییر در شرکت به عنوان یک ضرورت مورد توجه قرار گیرد.
5. دانش سازمانی و خلق سازمان یادگیرنده، گسترش یابد.
6. در شرکت تمامی افراد باید بدانند که چه باید بکنند و به چه باید بترسند (ملک زاده، 1389).

لFTER، پرمین و واسیلاخه ۲ (2008) در پژوهشی با عنوان «ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمانیه‌ی انسانی» نشان داده است که فقط 13 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 (1992) با عنوان «هوش سازمانی» اهمیت آن به عنوان یک فرایند و فراورده در کنفرانس بین المللی اقتصاد در توکیو منتشر کرد، ضمن تشریح معنا و مفهوم هوش سازمانی، فرایند هوش سازمانی را متشکل از پنج عنصر و فراورده هوش سازمانی در قالب طراحی شبکه‌های اطلاعاتی معرفی کرده است.

میرکمالی (1389) در مقاله‌ای تحت عنوان «شناسایی و مدل سازی هوش سازمانی از اطلاعات کسب و کار» نشان داده است که افراد با تعبیر و تفسیر داده‌ها، پردازش و انجام عملیات روی آنها بستری را ایجاد می‌کنند که هوش سازمانی از طریق آن، پرورش و رشد می‌یابد. اساساً هوش سازمانی از طریق بهره‌گیری از اطلاعات مربوط به عملکرد سازمان تقویت می‌شود و بر اساس شناسایی و مدل سازی این اطلاعات، ساخته می‌شود.

کاشف (1388) و همکاران در تحقیقی تحت عنوان «ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی 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 پیش بینی معنی دار خرده سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند.

جعفری و فقیهی (1388) 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.

الهیان و زواری (1388) در مقاله‌ای تحت عنوان «هوش سازمانی، خاستگاه هوش کسب و کار» به این موضوعی تأکید دارد که مدیران با مورد اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد به موضوع هوش سازمانی و تک تک ابعاد آن در سازمان خودشان باعث ارتقای هوش سازمانی می‌شود که برای تبدیل شدن به یک سازمان با هوش بالا، مورد نیاز است.

خدادادی (1386) در تحقیقی «به بررسی رابطه‌ی بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی 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 معنی دار وجود دارد.

ستاری قهفرخی پژوهشی را در سال 1386 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 مارکوارت و مؤلفه‌های هوش سازمانی از نظر آلبرشت، نتایج تحقیق نشان داده است که بین زیر سیستم 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 مارکوارت عبارتند از: ایجاد مسئولیت مشترک برای جمع آوری و انتقال دانش، کسب دانش بیرونی مربوطه به طور نظام مند، 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 آلبرشت عبارتند از: چشم انداز 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، 1385).

درک فرایند خلق دانش برای سازمان‌های نوآور از طریق تلاش برای جریان بهینه‌ی دانش ضمنی و آشکار در سازمان بسیار حیاتی است (دیمرز، 2003). برای خلق ارزش و توسعه‌ی مزیت رقابتی از طریق نوآوری‌ها، دانش باید خلق و به شکل راهبردی در سازمان‌های نوآور، مدیریت شود (تیسسه، 2005) که از مفاهیم حیاتی برای این نوع از سازمان‌ها هوش سازمانی و مفاهیم سازمان یادگیرنده است (ملک زاده، 1389).

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 90 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، 1388). بنابراین در این تحقیق می‌خواهیم به بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده بپردازیم.

روش:

در این تحقیق به دلیل اینکه به تحقیق و توصیف پرداخته می‌شود از روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی استفاده خواهد شد (دلاور، 1384).

جامعه آماری کلیه کارکنان (470 نفر) که مشغول به کار در دانشگاه آزاد اسلامی رودهن می‌باشند، را در بر می‌گیرد. حجم نمونه در این تحقیق 124 نفر از کارکنان دانشگاه را تشکیل می‌دهند که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند.

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 49 سؤال که مشتمل بر مؤلفه‌های (بینش اشتراک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) می‌باشد. و همچنین پرسشنامه سازمان یادگیرنده شامل 46 سؤال می‌باشد که مشتمل بر مؤلفه‌های مهارت شخصی، الگوی ذهنی، چشم انداز 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 30 نفر از دبیران اجرا شد و با استفاده از آزمون ضریب کرونباخ و به کمک نرم افزار spss مقدار پایایی پرسشنامه سازمان یادگیرنده 0/899 و پرسشنامه مدیریت دانش مدیران 0/968 بدست آمد.

یافته:

جدول شماره 1، میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن، و سازمان یادگیرنده را نشان می‌دهد.

جدول 1. میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن، و سازمان یادگیرنده

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
هوش سازمانی	170/65	21/666
مؤلفه‌های هوش سازمانی	24	3/452
	24/661	3/322
	24/225	4/096
	24/677	3/614
	24/895	3/604
	23/548	4/085
	24/637	3/483
سازمان یادگیرنده	162/34	14/140

جدول شماره 2 نتایج حاصل از آزمون رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با سازمان یادگیرنده را بر اساس ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد.

جدول 2. نتایج ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با سازمان یادگیرنده

متغیرها	ضریب پیرسون	سطح معنی داری (دو دامنه)
هوش سازمانی	0/448	* 0/000
چشم انداز استراتژیک	0/352	* 0/000
سرنوشت مشترک	0/393	* 0/000
میل به تغییر	0/371	* 0/000
جرأت و شهامت	0/342	* 0/000
اتحاد و توافق	0/423	* 0/000
کاربرد دانش	0/365	* 0/000
فشار عملکرد	0/408	* 0/000

*در سطح $P \leq 0/05$ معنی دار است.

همانطور که در جدول شماره 2 مشاهده می‌شود بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و همچنین مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه رابطه‌ی مثبت و معنی داری 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 موافق با سازمان یادگیرنده در بالاترین حد (0/423) و ضریب همبستگی جرأت و شهامت با سازمان یادگیرنده در پایین ترین حد (0/342) بوده است.

بحث و نتیجه گیری:

با توجه به جداول ارائه شده، بین تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی مدیران با سازمان یادگیرنده، در دانشگاه آزاد اسلامی رودهن به عنوان جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، به میزان نسبتاً بالایی رابطه وجود دارد. نتیجه‌ی حاصل از این تحقیق را می‌توان با تحقیقات لفتنر (2008)، میرکمالی (1389) 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 خدادادی 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 از مشکل‌تر می‌شود. بنابراین مدیران دانشگاه باید از طریق پیاده کردن جدیدترین تئوری‌های نوین هزاره سوم، از جمله مدیریت اطلاعات، مدیریت دانش، مدیریت خرد، مدیریت تغییر و ... با ارتقای هوش سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده کوشا باشند. از جهت دیگر نتیجه‌ی تحقیق حاضر را می‌توان با تحقیقات الهیان و زواری (1388)، ستاری قهفرخی (1386) مبنی بر ارتباط معنادار تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی با برخی از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده همخوان دانست. در پایان، در تحقیق حاضر به این نتیجه رسیدیم که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، ضریب همبستگی اتحاد موافق با سازمان یادگیرنده در بالاترین حد (0/423) و ضریب همبستگی جرأت و شهامت با سازمان یادگیرنده در پایین‌ترین حد (0/342) بوده، که با تحقیقات کاشف (1388) و خدادادی (1386) معنادار بوده است، بنابراین با توجه به تعاریف ماتسودا و آلبرشت 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 روز آمد کردن دانش این نیروها و تقویت حافظه آن‌ها. و بعد، استفاده از ابزارها و وسایل آموزشی و کمک آموزشی که دارای کمیت و کیفیت لازم هستند. 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 بهره بگیرند 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 جهت دهی درست مسئولیت سنگینی به عهده دارد تا این کشتی غول آسا به سلامت به مقصد برسد.

کتابنامه:

- ابزری، مهدی و ستاری قهفرخی (1386). رابطه‌ی هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در شرکت مبارکه‌ی فولاد اصفهان. مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش.
- الهیان، علی و محمد ابراهیم زواری (1388). هوش سازمانی، خاستگاه هوش کسب و کار. مجله‌ی تدبیر، شماره‌ی 208، شهریور 1388.
- الوانی، مهدی. (1379). مدیریت عمومی. تهران، نشر نی.
- جعفری، پیروش و علیرضا فقیهی (1388). 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 23، پاییز 1388. ص 45-66.
- خاکی، غلامرضا (1383). روش تحقیق در مدیریت، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد ایلامی.
- دلاور، علی. (1380). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی، انتشارات رشد.
- رضائیان، علی. (1372). مدیریت رفتار سازمانی. تهران، انتشارات دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران، ص 325.
- زالی، محمدرضا. (1385). ایجاد سازمان یادگیرنده. تألیف مایکل مارکوارت. انتشارات مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- رابینز، استیفن. (1943). مبانی رفتار سازمانی، مترجم قاسم کبیری، تهران دانشگاه آزاد اسلامی.
- سبحانی نژاد، مهدی. (1385). سازمان یادگیرنده، مبانی نظری، الگوهای تحقق و سنجش آن. تهران، انتشارات یسپرون.
- ستاری قهفرخی، مهدی (1386). رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مولفه‌های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، ناشر: اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش
- سرمد، غلامعلی. (1380). روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی، چاپ دوم.

- سنگه، پیتر (1385). پنجمین فرمان، خلق سازمان‌های یادگیرنده. تهران: ترجمه‌ی حافظ کمال هدایت و محمد روشن، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- فقیهی، علیرضا (1387). 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، میر محمد (1388) و همکاران. ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی. فصلنامه‌ی پژوهش در علوم ورزشی، شماره‌ی 24، پاییز 1388، ص 192-179.
- کثیری نژاد، تقی. (1383). سازمان یادگیرنده: از نظریه تا عمل. تهران، مرکز برنامه ریزی و تألیف کتاب‌های درسی (ستاد مشترک سپاه).
- عطاور، علی و مژگان بهرامی سامانی (1388). میزان استفاده از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهر کرد. فصلنامه‌ی انجمن آموزش عالی ایران، سال دوم، شماره‌ی 1، تابستان 1388.
- مالهوترا، یوگش / مترجم حسن زاده، محمد. اندازه‌گیری دارایی‌های دانشی یک کشور: نظام‌های دانشی برای توسعه. مجله اقتصادی برنامه و بودجه. 1385، شماره 96.
- ملک زاده، غلامرضا (1389). هوش سازمانی؛ ابزاری قدرتمند در مدیریت شرکت‌های دانش محور. فصلنامه‌ی تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد فناوری، شماره‌ی 22.
- مورهد، گریفین. (1380). رفتار سازمانی. سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، چاپ ششم، تهران، انتشارات مروارید.
- میرکمالی، کیمیا سادات (1389). شناسایی و مدل‌سازی هوش سازمانی از اطلاعات کسب و کار. مجله تدبیر، شماره‌ی 218، تیر 1389.
- نجفی، جواد. هوشمندی رقابتی، ماهنامه علمی-آموزشی تدبیر، شماره 154، اسفند 83

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, vol43, February.

- Ercetin, S. (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 Questionnaire. Us: HRDQ.
- Hutchins, E. (1991), The social organization of distributed cognition', in Resnick, L. B. Levine, 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. Pregmear, M. & Vasilache, S. (2008). The dimension of organizational intelligence in Romanian companies-a human capital perspective. 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. Tokyo. 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 complexity. Butterworth-Heinemann, pp. 1-9, Boston.
- Teece, D. (2005). 'Technology and technology transfer: mansfieldian inspirations.' journal of technology transfer. Vol.30no.1-2.pp.17-33.
- Vasilache, S and Prejmear, M. (2008). Leadership in Intelligent Organizations, available: ssrn.com/abstract=1153402.