

بررسی هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در سازمان جهاد کشاورزی گیلان

هاجر افتخاری^{۱*}، محمدصادق اللهیاری^۲، محمد چیدری^۳

۱. عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت کشاورزی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۳. استاد، دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت مدرس تهران

(تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۶ - تاریخ تصویب: ۹۲/۶/۱۸)

چکیده

هدف این تحقیق توصیفی-پیمایشی، تحلیل سطوح مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان از دید کارکنان سازمان است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان (N=۱۲۹۶) است که حجم نمونه با استفاده از جدول حداقل حجم نمونه بارتلت و همکاران تعیین شد (n=۱۸۳) و این تعداد با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب انتخاب شد. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت با ۴۹ گویه با هفت مؤلفه است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط جمعی از استادان و متخصصان تأیید شد و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه شد که بیانگر پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS¹⁸ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. یافته‌ها نشانگر وجود هوش سازمانی متوسط در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان است. رتبه‌بندی مؤلفه‌های هوش سازمانی نشان داد مؤلفه سرنوشت مشترک در بالاترین رتبه و میل به تغییر در پایین‌ترین رتبه قرار گرفتند.

واژه‌های کلیدی: سازمان هوشمند، هوش، هوش سازمانی.

مقدمه

هوشمند در سازمان است (Malekzadeh, 2010). همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری، انسان‌هایی موفق‌اند که دارای هوش سرشاری باشند تا با بهره‌گیری از آن بتوانند بر مسائل و مشکلات زندگی فائق آیند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضعیت همین‌گونه است. به‌خصوص امروزه با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آن‌ها نیز مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم در سازمان‌های امروزی علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، ماشین‌آلات هوشمند در فرایند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند. هوش سازمانی یکی از عواملی است که در سازمان‌های پیچیده امروزی می‌تواند دو هوش فعال

گذشته تقریباً باثبات انسان، اکنون به جریانی با تغییرات سریع و مبهم تبدیل شده است. تغییرات سریع و روزافزون در حوزه‌های علوم و فناوری سبب شده است مدیریت سنتی پاسخگوی نیاز سازمان‌های پیچیده امروزی نباشد (Ellahian & Zavvari, 2009). ارتقای توانایی سازمان در پاسخگویی به نیازهای رو به رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آن‌ها در بهره‌گیری از تمامی سرمایه‌های فکری موجود و در دسترس از هدف‌های کلیدی مدیران و رهبران در هزاره سوم است (Faghihi & Jafari, 2009). یکی از مهم‌ترین مواردی که در مسیر سازمان‌های امروزی قرار گرفته است و مطمئناً در آینده بحرانی‌تر از همیشه نیز خواهد بود، نیاز به جذب و حفظ افراد

سازمان‌هایی که در توسعه کشاورزی نقشی حیاتی و انکارناپذیر دارد، سازمان جهاد کشاورزی است. با توجه به جایگاه مهم این سازمان به عنوان متولی بخش کشاورزی، بررسی و تدوین برنامه‌ای برای ارزیابی وضعیت هوشمندی سازمان مذکور برای توفیق بیشتر آن در تهیه مواد غذایی حال و آینده و در نهایت دستیابی به امنیت غذایی ضمن حفظ منابع پایه و اصول توسعه پایدار، امری کاملاً ضروری است.

تحقیقات مختلفی در زمینه هوش سازمانی در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. براساس نتایج تحقیق گلاین، نوآوری سازمانی با هوش سازمانی و هوش فردی رابطه دارد. هوش سازمانی با دو مرحله از نوآوری سازمانی (ابداع و اجرا) همبستگی مثبت دارد. هرچند هوش سازمانی یک بازده اجتماعی است، از طریق مکانیسم‌های اجماع و تراکم با هوش فردی در ارتباط است (Glynn, 1996).

آلبرشت هوش سازمانی مدیران ۱۰۰ شرکت استرالیایی را در هفت بعد بررسی کرد. میانگین نمره‌های این هفت بعد به‌طور جداگانه از حداقل ۲/۸۸ تا ۳/۰۹ بود و هوش سازمانی جامعه مطالعه‌شده پایین گزارش شد (Albrecht, 2003).

پژوهشی با عنوان مقیاس چندبعدی هوش سازمانی توسط Ercetin et al. (2007) انجام گرفت. در این تحقیق، هوش سازمانی به عنوان عامل کلی در نظر گرفته شد که زیر ابعاد آن شامل هفت بعد: سازگاری با تغییرات موقعیت، ارتباط با ذی‌نفعان، سرعت در عمل و عکس‌العمل، آینده‌نگری و توانایی پیش‌بینی، خلاقیت، انعطاف‌پذیری در عمل و نوآوری است. طبق نتایج تحلیل، عاملی تأییدی برای بعد خلاقیت و نوآوری بار عاملی ۰/۹۳ و ۰/۹۷ به دست آمد که نشانگر ارتباط قوی این دو عامل با هوش سازمانی است.

نتایج تحقیق Riera et al. (2007) نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین هوش سازمانی و سرمایه‌گذاری سازمانی وجود دارد. شرکت‌هایی که هوش سازمانی بالاتری دارند، سرمایه‌گذاری بیشتری در زمینه فناوری اطلاعات انجام می‌دهند و از سطح بهره‌وری بالاتری برخوردارند.

Lefter et al. (2008) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که در شرکت‌های بزرگ و متوسط رومانیایی فقط ۱۳ درصد کارکنان با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناخته‌اند. با این حال تحلیل داده‌ها نشان داد هوش سازمانی جامعه مطالعه‌شده در حد متوسط و بالاتر بوده است.

انسانی و ماشینی را با یکدیگر ترکیب کند (Siadat et al., 2010). آلبرشت هوش سازمانی را استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند. او هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که آن‌ها را چشم‌انداز استراتژیک (آگاهی به مقصد و ظرفیت کاری برای بیان هدف)، سرنوشت مشترک (هدف مشترک و واحد و حس روحیه گروهی)، میل به تغییر (توانایی رویارویی با چالش‌های غیرمنتظره و تطبیق با انواع تغییرات)، روحیه (روحیه و انرژی مضاعف برای موفقیت)، اتحاد و توافق (مفیدبودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضا با یکدیگر برای رویارویی با محیط)، کاربرد دانش (ظرفیت تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان) و فشار عملکرد (جدی‌بودن در انجام‌دادن کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک) نامیده است (Albrecht, 2003). مفهوم هوش سازمانی ما را بر آن می‌دارد تا درباره سازمان به عنوان موجودی زنده فکر کنیم و این امر ویژگی خاصی به سازمان می‌بخشد. درک هوش سازمانی به تعیین نقاط قوت و ضعف سازمان کمک می‌کند (Cakir & Ada, 2008). ماتسون و ماتسون شانس عملکرد در سازمان‌های هوشمند را در مقایسه با سازمان‌هایی با بهره هوشی پایین‌تر، تقریباً پنج برابر می‌دانند (Matheson & Matheson, 2001). هوش سازمانی تأثیر قوی بر عملکرد مالی سازمان‌ها دارد. سازمان‌هایی که هوش سازمانی بالایی دارند، پیشرفت و سوددهی بیشتری داشته‌اند. همچنین، اطلاعات بیرونی را تسخیر می‌کنند و اطمینان دارند تصمیمات درستی در سازمان اتخاذ شده است (Siadat et al., 2010). نظریه هوش سازمانی می‌خواهد با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آن‌ها را شناسایی و براساس نتایج، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان ارائه کند (Faghihi & Jafari, 2009).

اهمیت و جایگاه بخش کشاورزی در دستیابی به توسعه به عنوان یک بخش زیربنایی بر هیچ‌کس پوشیده نیست. بخش کشاورزی از یک طرف، به دلیل تهیه و تأمین امنیت غذایی جامعه و از طرف دیگر، به دلیل عرضه مواد خام مورد نیاز صنایع مرتبط با بخش، حفظ محیط زیست، داشتن سهم در تولید ناخالص ملی و اشتغال کشور دارای اهمیت ویژه‌ای نسبت به سایر بخش‌های اقتصادی کشور است. در این بین، یکی از

است. همین مسئله لزوم چنین پژوهشی را ایجاب می‌کند. در واقع، پرسش اصلی تحقیق این است که وضعیت مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، همسویی و تجانس، فشار عملکرد و به‌کارگیری دانش) در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان چگونه است؟ بنابراین، هدف کلی تحقیق حاضر تحلیل سطوح مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان است. در این راستا، اهداف اختصاصی زیر نیز مد نظر قرار گرفت:

۱. بررسی ویژگی‌های فردی پاسخگویان.

۲. تعیین سطح مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تغییرگرایی، روحیه، همسویی و تجانس، کاربرد دانش و فشار عملکرد) در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان.

۳. شناسایی عوامل مؤثر بر سطوح هوش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان.

مواد و روش‌ها

این تحقیق در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان شامل ستاد سازمان به همراه مدیریت ۱۶ شهرستان آن انجام گرفته است. پارادایم غالب این تحقیق کمی است. پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین، این پژوهش از نظر میزان کنترل متغیرها جزو تحقیقات توصیفی-پیمایشی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری در این تحقیق را تمام مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان (۱۲۹۶ نفر) در سال ۱۳۹۱ تشکیل داده‌اند. برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز برای این تحقیق از جدول تعیین حداقل نمونه مورد نیاز برای جامعه معین Bartlett et al. (2001) استفاده شد. بر این اساس، ۱۸۳ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در اکثر مطالعات اجتماعی تعداد بازگشت پرسشنامه‌ها کمتر از حد توزیع شده است؛ بنابراین برای دستیابی به حداقل حجم نمونه مورد نیاز در پژوهش حاضر، حجم نمونه ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد. در نهایت، ۲۰۱ پرسشنامه از مجموع ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده عودت داده شد. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای متناسب با حجم جامعه استفاده شد. به این ترتیب، سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان و هریک از واحدهای تابعه (مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان‌ها) به عنوان خوشه‌ای در نظر گرفته شد و متناسب با حجم هریک از آن‌ها تعداد افراد نمونه مشخص شد. ابزار این پژوهش

پژوهشی با عنوان اندازه‌گیری هوش سازمانی چندبعدی برای تعیین توانایی مدیریت و اداره مؤسسه آموزش فنی دختران توسط Potas et al. (2010) در ترکیه انجام گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد هوش سازمانی در جامعه مطالعه شده در حد متوسط است. این برداشت در زمینه هوش سازمانی در کل بر اساس نواحی و بخش‌ها متفاوت نبود، اما بین استادان و مدیران متغیر است.

Sattari Ghahfarokhi (2007) تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت ذوب‌آهن اصفهان انجام داد. برای راهبردهای زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده از نظر مارکوات (Marquardt) و برای مؤلفه‌های هوش سازمانی از نظر آلبرشت (Albrecht) استفاده شد. نتایج نشان داد بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

پژوهشی با عنوان «میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی» توسط Faghihi & Jafari (2009) انجام گرفت. عناصر و مؤلفه‌های هوش سازمانی عبارتند از: تغییرگرایی، مدیریت دانش و یادگیری، سرنوشت مشترک، بینش راهبردی، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، روحیه و عملکرد سازمانی. نتایج نشان داد هوش سازمانی جامعه مطالعه شده با میانگین تجربی ۲/۸۸ از میانگین نظری ۳ پایین‌تر است.

Kavousi & Rezghi Shirsavar (2010) پژوهشی با هدف تعیین سطح هوش سازمانی دانشجویان رشته مدیریت شهری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد؛ سطح مؤلفه‌های چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش، فشار عملکرد و روحیه از مؤلفه‌های اصلی هوش سازمانی در حد مطلوبی است، اما سطح مؤلفه اتحاد و توافق و میل به تغییر ضعیف است.

رابطه میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان بررسی شد. ابزارهای این پژوهش پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (Hoy & Fieldsman) بود. نتایج نشان داد بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی درجه متوسطی از رابطه وجود دارد (Zahraei & Rajaeipour, 2011).

بر خلاف ضرورت، نقش و اهمیتی که هوش سازمانی در سازمان‌ها دارد، تاکنون پژوهشی در زمینه هوش سازمانی و ارزیابی مؤلفه‌های آن در سازمان جهاد کشاورزی انجام نگرفته

پاسخگویان متأهل و باقی مجردند. از نظر سطح تحصیلات، نتایج نشان داد بیشترین فراوانی مربوط به سطح لیسانس (۶۶/۷۰ درصد) بوده و کمترین فراوانی (۱۰/۴۰ درصد) مربوط به سطح دیپلم و زیر دیپلم است. رشته تحصیلی ۶۸/۲۰ درصد از پاسخگویان کشاورزی و مابقی (۳۱/۸۰ درصد) غیر کشاورزی است. میانگین سابقه کار پاسخ‌دهندگان حدود ۱۹ سال بوده و بیش از نیمی از آن‌ها سابقه و تجربه‌ای بالای ۲۰ سال داشتند. همچنین، نتایج نشان داد بیشتر پاسخگویان (۷۱/۱۰ درصد) دارای پست کارشناسی در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان بوده‌اند.

برای سنجش هوش سازمانی جامعه مطالعه‌شده، از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت مشتمل بر ۴۹ گویه بر اساس طیف لیکرت بهره گرفته شد. در این ارتباط، هفت مؤلفه بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد (هر مؤلفه با ۷ گویه) سنجیده شد. برای تعیین سطح مؤلفه‌های هوش سازمانی، ابتدا گویه‌ها در هر مؤلفه از بیشترین میانگین به کمترین مرتب شده‌اند. سپس مؤلفه‌های مربوط به هوش سازمانی بر اساس میانگین رتبه‌بندی شدند. با توجه به اطلاعات جدول ۱، بیشترین میانگین در مؤلفه بینش راهبردی مربوط به دو گویه «تعهد سازمان در قبال مراجعه‌کنندگان» با میانگین ۳/۵۶ و «واضح و روشن بودن چشم‌انداز» با میانگین ۳/۵۱ است. همچنین، در این مؤلفه کمترین میانگین مربوط به گویه «برنامه منظم سازمان برای شناسایی، رشد و ارتقای مدیران» با میانگین ۲/۸۴ است. بینش راهبردی را قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان تعریف می‌کنند (Mollaeian & Eslamieh, 2010).

پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی Albrecht (2003) بود. این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه است که به ارزیابی هفت مؤلفه بینش راهبردی (گویه ۱-۷)، سرنوشت مشترک (۸-۱۴)، میل به تغییر (۱۵-۲۱)، روحیه (۲۲-۲۸)، اتحاد و توافق (۲۹-۳۵)، کاربرد دانش (۳۶-۴۲) و فشار عملکرد (۴۳-۴۹) با استفاده از طیف لیکرت پنج قسمتی (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌پردازد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از دیدگاه‌ها و پیشنهاد‌های استادان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت و همچنین تعدادی از کارشناسان خبره سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان استفاده شد. برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۵ حاصل شد که با توجه به عدد آلفای به‌دست‌آمده می‌توان از پایایی ابزار تحقیق اطمینان حاصل کرد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش تحلیل استنباطی داده‌ها از مقایسه میانگین‌ها (آزمون t و F) با استفاده از نرم‌افزار SPSS₁₈ استفاده شد.

نتایج و بحث

نتایج تحقیق نشان داد که میانگین سنی پاسخگویان حدود ۴۳ سال است که بیشترین فراوانی آن مربوط به گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال است. جوان‌ترین و مسن‌ترین آن‌ها به ترتیب ۲۷ و ۶۰ سال سن داشتند. داده‌های پژوهش نشان داد ۸۳/۶۰ درصد پاسخگویان را مردان و ۱۵/۹۰ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. در زمینه وضعیت تأهل، ۹۵/۵۰ درصد

جدول ۱. توزیع فراوانی گویه‌های مربوط به مؤلفه بینش راهبردی

رتبه	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱	۱/۰۹	۳/۵۶	تعهد سازمان در قبال مراجعه‌کنندگان
۲	۱/۱۳	۳/۵۱	واضح و روشن بودن چشم‌انداز
۳	۱/۱۶	۳/۳۲	توجه به برنامه چشم‌انداز سازمان در تدوین تصمیم‌های کلیدی
۴	۱/۰۹	۳/۲۵	وجود چشم‌انداز برای مأموریت و خط مشی‌های کلیدی برای هدایت
۵	۱/۱۳	۳/۰۹	تجدید نظر سالانه در برنامه راهبردی (استراتژی)
۶	۱/۱۵	۲/۹۶	بررسی منظم و رسمی مشکلات و فرصت‌های پیش رو
۷	۱/۲۰	۲/۸۴	برنامه منظم سازمان مادر برای شناسایی، رشد و ارتقای مدیران

می‌دهد در زمینه این مؤلفه، دو گویه «حس مشارکت کارکنان در همکاری با مدیریت» و «کمک‌کردن کارکنان به

سرنوشت مشترک، داشتن هدف مشترک و حس روحیه گروهی است (Kohansal et al., 2010). نتایج جدول ۲ نشان

یکدیگر در بخش های مختلف سازمان برای انجام دادن کارها»
 به ترتیب با میانگین های ۳/۶۷ و ۳/۶۴ بالاترین رتبه و گویۀ
 «سهیم کردن کارکنان در برنامه ها، مسائل مهم و نتایج» با
 میانگین ۲/۸۵ پایین ترین رتبه را دارند.

جدول ۲. توزیع فراوانی گویه های مربوط به مؤلفه سرنوشت مشترک

رتبه	انحراف معیار	میانگین	گویه ها
۱	۱/۰۵	۳/۶۷	حس مشارکت کارکنان در همکاری با مدیریت
۲	۱/۰۸	۳/۶۴	کمک کردن کارکنان به یکدیگر در بخش های مختلف سازمان برای انجام دادن کارها
۳	۱/۱۱	۳/۶۰	احساس تعلق کارکنان به حرفه و سازمان خود
۴	۱/۱۳	۳/۵۹	احساس وابستگی مستمر کارکنان به سازمان
۵	۱/۱۶	۳/۵۷	اعتقاد کارکنان به چشم انداز سازمان برای موفقیت
۶	۱/۲۱	۳/۲۳	درک همه سطوح، ایده اصلی کار و راهبرد کلی
۷	۱/۲۴	۲/۸۵	سهیم کردن کارکنان در برنامه ها، مسائل مهم و نتایج

اشتباهات توسط مدیران و متوقف کردن فعالیت های نادرست»
 با میانگین ۲/۷۲ پایین ترین رتبه را در این بعد دارند. آلبرشت
 تمایل به تغییر را توانایی رویارویی با چالش های غیر منتظره
 و تطبیق با انواع تغییرات می داند (Albrecht, 2002).

براساس اطلاعات جدول ۳، گویه های «به وجود آوردن
 فضای لازم برای پذیرش تغییر و ایده های جدید» و «تشویق
 کارکنان برای یافتن راه های بهتر در انجام دادن کارها» دو
 گویۀ بعد میل به تغییر هستند که با میانگین های ۳/۰۰ و
 ۲/۹۶ بالاترین رتبه را کسب کرده اند و گویۀ «پذیرش

جدول ۳. توزیع فراوانی گویه های مربوط به مؤلفه میل به تغییر

رتبه	انحراف معیار	میانگین	گویه ها
۱	۱/۲۲	۳/۰۰	به وجود آوردن فضای لازم برای پذیرش تغییر و ایده های جدید
۲	۱/۲۲	۲/۹۶	تشویق کارکنان برای یافتن راه های بهتر در انجام دادن کارها
۳	۱/۳۱	۲/۸۵	وجود سازوکارهای حمایت از نوآوری
۴	۱/۲۹	۲/۸۲	اجازه پرسش و نقد رویه های پذیرفته شده به کارکنان
۵	۱/۱۸	۲/۸۱	هماهنگی مستمر خدمات با تغییرات محیط کار
۶	۱/۱۷	۲/۷۹	حداقل بودن سیستم اداری حاکم بر سازمان (بوروکراسی)
۷	۱/۲۶	۲/۷۲	پذیرش اشتباهات توسط مدیران و متوقف کردن فعالیت های نادرست

در زمینه مؤلفه اتحاد و توافق، همان گونه که در جدول ۵
 مشاهده می شود، گویۀ «متناسب بودن ساختار کلی سازمان
 مادر با مأموریت سازمان» با میانگین ۳/۳۷ و «وجود
 سیاست ها و مقررات روشن در ارتباط با اولویت های کلیدی»
 با میانگین ۳/۱۵ بالاترین رتبه و گویۀ «تفویض اختیار و
 مسؤلیت» پایین ترین رتبه (۲/۹۹) را دارند. اتحاد و توافق
 مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و
 تعامل اعضا با یکدیگر برای رویارویی با محیط است
 (Kohansal et al., 2010).

مؤلفه روحیه، به معنای داشتن روحیه و انرژی مضاعف
 برای موفقیت، از دیگر مؤلفه های اصلی هوش سازمانی است
 (Siadat et al., 2010). در زمینه این مؤلفه، بالاترین نمره
 میانگین مربوط به گویۀ «تمایل به تلاش زیاد و دستیابی به
 موفقیت و تحقق هدف های سازمان» با میانگین ۳/۵۵ و بعد
 از آن گویۀ «تأثیر مدیریت در بالا رفتن روحیه» با میانگین
 ۳/۴۳ است. این در حالی است که گویۀ «کیفیت زندگی
 کاری کارکنان» با میانگین ۲/۴۹ کمترین میزان میانگین را
 دارد (جدول ۴).

جدول ۴. توزیع فراوانی گویه‌های مربوط به مؤلفه روحیه

رتبه	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱	۱/۲۲	۳/۵۵	تمایل به تلاش زیاد برای دستیابی به موفقیت و تحقق هدف‌های سازمان
۲	۱/۳۱	۳/۴۳	تأثیر مدیریت در افزایش روحیه
۳	۱/۱۶	۳/۳۰	دنبال کردن وظایف شغلی با علاقه و خوش بینی توسط مدیران
۴	۱/۲۲	۳/۲۷	ابراز خوش بینی کارکنان در ارتباط با فرصت‌های ترقی و پیشرفت
۵	۱/۲۷	۳/۰۶	احساس بالندگی و افتخار از کارکردن در سازمان
۶	۱/۲۲	۳/۰۰	وجود الگویی از تحرک و تعهد مدیران در ذهن کارکنان
۷	۱/۲۵	۲/۴۹	کیفیت زندگی کاری کارکنان

جدول ۵. توزیع فراوانی گویه‌های مربوط به مؤلفه اتحاد و توافق

رتبه	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱	۱/۱۲	۳/۳۷	متناسب بودن ساختار کلی سازمان مادر با مأموریت سازمان
۲	۱/۲۱	۳/۱۵	وجود سیاست‌ها و مقررات روشن در ارتباط با اولویت‌های کلیدی
۳	۱/۱۵	۳/۱۳	ایجاد همکاری و در نتیجه مأموریت‌های بخشی به جای ایجاد تعارض
۴	۱/۲۱	۳/۱۲	توانمندشدن کارکنان با استفاده از سیستم‌ها و ابزارهای اطلاعاتی
۵	۱/۱۱	۳/۱۱	ابلاغ فرایندهای انجام کار در تسهیل عملکرد و بهره‌وری کارکنان
۶	۱/۱۶	۳/۰۴	خلق ارزش برای مراجعان با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی
۷	۱/۲۲	۲/۹۹	تفویض اختیار و مسئولیت

خارج از سازمان» با میانگین ۲/۹۹ بیشترین میانگین را داراست. کمترین میانگین این بعد مربوط به «درک مدیران از مهارت‌های فردی گوناگون، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها و دانش موجود کارکنان در برآورد و ارزشیابی» (۲/۷۹) است.

مؤلفه کاربرد دانش به مفهوم استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده‌هاست (Beikzad et al., 2010). بالاترین میانگین مؤلفه کاربرد دانش ۳/۱۳ و مربوط به گویه «وجود برنامه‌های مداوم یادگیری و آموزش ضمن خدمت» است و بعد از آن گویه «وجود پذیرش مثبت برای ایده‌ها و اطلاعات

جدول ۶. توزیع فراوانی گویه‌های مربوط به مؤلفه کاربرد دانش

رتبه	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱	۱/۲۷	۳/۱۳	وجود برنامه‌های مداوم یادگیری و آموزش ضمن خدمت
۲	۱/۱۳	۲/۹۹	وجود پذیرش مثبت برای ایده‌ها و اطلاعات خارج از سازمان
۳	۱/۲۲	۲/۹۴	در جریان بودن نظام اطلاع‌رسانی به صورت مفید و گسترده
۴	۱/۱۶	۲/۸۸	مطالعه آخرین ایده‌ها، روندها و نتایج کار توسط مدیران عالی
۵	۱/۱۹	۲/۸۷	وجود فرایند مشخصی برای تبادل دانش و اطلاعات میان کارکنان
۶	۱/۳۲	۲/۸۳	علاقه و قدردانی مدیران به دانش و تحصیلات کارکنان
۷	۱/۳۱	۲/۷۹	درک مدیران از مهارت‌های فردی گوناگون، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها و دانش موجود کارکنان در برآورد و ارزشیابی

جبران خدمت به نحوی عادلانه براساس عملکرد» با میانگین ۲/۳۲ پایین‌ترین رتبه را دارند. فشار عملکرد، جدی بودن در انجام دادن کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک تعریف می‌شود (Siadat et al., 2010).

در زمینه مؤلفه فشار عملکرد، گویه «احساس مؤثر بودن کار کارکنان در موفقیت سازمان» با میانگین ۳/۶۲ و «درک واضح کارکنان از نقش و مسئولیت‌های خود و انتظار همکاری آنان» با نمره میانگین ۳/۴۶ بالاترین رتبه و گویه «تعیین

جدول ۷. توزیع فراوانی گویه های مربوط به مؤلفه فشار عملکرد

رتبه	انحراف معیار	میانگین	گویه ها
۱	۱/۱۴	۳/۶۲	احساس مؤثر بودن کار کارکنان در موفقیت سازمان
۲	۱/۱۴	۳/۴۶	درک واضح کارکنان از نقش ها و مسئولیت های خود و انتظار از همکاری آن ها
۳	۱/۱۲	۳/۳۰	مرتبط بودن هدف ها، مقاصد و انتظارات در بین مدیران
۴	۱/۱۹	۲/۸۱	دریافت بازخورد عملکرد توسط کارکنان
۵	۱/۳۰	۲/۷۳	اقدام سریع سرپرستان برای حل مشکلات کاری کارکنان
۶	۱/۲۲	۲/۶۳	اقدام مدیران عالی و میانی به اصلاح یا عزل مدیران ناموفق
۷	۲/۳۶	۲/۳۲	تعیین جبران خدمت به نحوی عادلانه بر اساس عملکرد

به هوش سازمانی (نمره کل هریک از مؤلفه ها) در جدول ۸ ارائه می شود. همان گونه که مشاهده می شود؛ مؤلفه سرنوشت مشترک (با میانگین ۳/۵۷) در بالاترین رتبه و میل به تغییر (با میانگین ۳/۱۱) در پایین ترین رتبه قرار گرفتند

همچنین، برای رتبه بندی مؤلفه های مربوط به هوش سازمانی، گویه های هفت گانه هریک از این مؤلفه ها با یکدیگر جمع شدند و نمره به دست آمده به عنوان نمره هریک از مؤلفه ها در نظر گرفته شد که توزیع فراوانی مؤلفه های مربوط

جدول ۸. آماره های توصیفی مؤلفه های هوش سازمانی

ردیف	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	رتبه
۱	سرنوشت مشترک	۳/۵۷	۰/۷۰	۱
۲	بیش راهبردی	۳/۳۲	۰/۸۱	۲
۳	روحیه	۳/۲۹	۰/۷۷	۳
۴	اتحاد و توافق	۳/۲۱	۰/۷۶	۴
۵	فشار عملکرد	۳/۲۰	۰/۶۴	۵
۶	کاربرد دانش	۳/۱۲	۰/۷۸	۶
۷	میل به تغییر	۳/۱۱	۰/۷۶	۷

$$C > \bar{X} + \frac{1}{2}SD \rightarrow C > 3/56$$

میانگین = ۳/۲۵ = انحراف معیار = ۰/۶۳

بر این اساس میانگین نمره هوش سازمانی ۳/۲۵ و انحراف معیار آن ۰/۶۳ محاسبه گردید و سپس براساس رابطه بالا گروه بندی انجام شد. همان طور که در جدول شماره ۹ مشاهده می شود بیشترین فراوانی مربوط به طبقه متوسط است.

در ادامه، به منظور گروه بندی افراد بر اساس هوش سازمانی از رابطه فاصله اطمینان Shabanali Fami (2000) با کاربرد میانگین و انحراف معیار، استفاده شد.

$$A < \bar{X} - \frac{1}{2}SD \rightarrow A < 2/93$$

$$\bar{X} - \frac{1}{2}SD < B < \bar{X} + \frac{1}{2}SD \rightarrow 2/93 < B < 3/56$$

$$C > \bar{X} + \frac{1}{2}SD \rightarrow C > 3/56$$

جدول ۹. توزیع فراوانی سطوح مختلف هوش سازمانی

فراوانی	درصد	درصد تراکمی
۶۳	۳۱/۳	۳۱/۳
۷۳	۳۶/۳	۶۷/۶
۶۵	۳۲/۴	۱۰۰
۲۰۱	۱۰۰	

هوش سازمانی پایین (کمتر از ۲/۹۳)
 هوش سازمانی متوسط (بین ۲/۹۳ و ۳/۵۶)
 هوش سازمانی بالا (بالاتر از ۳/۵۶)
 جمع کل

اما بین امتیاز حاصل شده هوش سازمانی براساس رشته تحصیلی پاسخگویان تفاوت معنی دار در سطح پنج درصد مشاهده شد؛ بنابراین به نظر می رسد هوش سازمانی ممکن است از رشته تحصیلی تأثیر بگیرد (جدول ۱۰).

در ادامه، برای مقایسه گروهها یا طبقات مختلف کارکنان نسبت به هوش سازمانی از آزمون مقایسه میانگین (t-test و F-test) استفاده شد. نتایج آزمون t نشان داد جنسیت پاسخگویان تأثیر معنی داری بر هوش سازمانی نداشته است،

جدول ۱۰. نتایج آزمون مقایسه میانگین براساس جنس، محل تولد و رشته تحصیلی

متغیر معیار	گروهها	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی داری
جنس	زن	۱۴۱/۲۸	۳۳/۴۵	-۱/۶۵۳	۰/۱۰۰
	مرد	۱۵۳/۷۵	۳۶/۶۵		
رشته تحصیلی	کشاورزی	۱۵۰/۴۲	۳۶/۶۳	-۰/۸۶۲	۰/۰۳۹*
	غیر کشاورزی	۱۵۵/۱۵	۳۵/۴۵		

* $p \leq 0.05$

با میزان تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر با دیگر گروهها معنی دار است. همچنین، نتایج آزمون F نشان داد که پست سازمانی، گروههای سنی و سابقه کاری پاسخگویان تأثیر معنی داری بر هوش سازمانی نداشته است (جدول ۱۱).

در این مطالعه، برای مقایسه هوش سازمانی براساس سطح تحصیلات، پست سازمانی، سن و سابقه کار از آزمون F استفاده شد. نتایج بیانگر آن است که هوش سازمانی با سطح اطمینان ۰/۹۵ متأثر از سطح تحصیلات پاسخگویان است. یافتههای پس آزمون دانکن نشان داد: تفاوت بین پاسخگویان

جدول ۱۱. نتایج آزمون مقایسه میانگین براساس سطح تحصیلات، پست سازمانی، سن و سابقه کار

متغیر معیار	F	سطح معنی داری
سطح تحصیلات	۴/۳۷۲	۰/۰۰۵*
پست سازمانی	۰/۷۳۶	۰/۵۳۲
سن	۰/۷۳۸	۰/۵۶۷
سابقه کار	۰/۴۳۶	۰/۷۸۲

* $p \leq 0.05$

Shirsavar (2010) و Albrecht (2003) است. یافتههای تحقیق بیانگر آن است که سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان برای ارتقای هوش سازمانی و تبدیل شدن به سازمانی هوشمند باید در برنامه ریزیها و سیاست گذاریهای خود بر هفت عامل چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد تمرکز کند که از ابعاد هوش سازمانی اند. رتبه بندی مؤلفه های مربوط به هوش سازمانی، نشان داد مؤلفه سرنوشت مشترک در بالاترین رتبه و میل به تغییر در پایین ترین رتبه قرار گرفتند. این یافته در راستای تحقیق Jabbari Zahir Abadi (2010) و Ercetin (2007) است. به نظر می رسد که سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان بیشتر از آنچه در پی حمایت از نوآوری و تغییرات لازم برای تحقق چشم انداز استراتژیک

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به سرعت فزاینده تغییرات در محیط کسب و کار، سازمان برای ادامه بقا و کسب توانایی و ظرفیت لازم برای رقابت با رقبا باید از تواناییها و قابلیت های سازمانی خود آگاه باشد. هوش سازمانی از جمله قابلیت های سازمانی است که دستیابی به دانایی را در سازمانها افزایش داده و موجب پیدایش مزیت رقابتی نوینی در آنها می شود (Kohansal et al., 2010).

نتایج تحقیق درخصوص سطح هوش سازمانی نشان داد که جامعه مطالعه شده دارای هوش سازمانی متوسط است. این یافته در راستای تحقیق Kohansal et al. (2010)، Rahimi et al. (2010) و Potas et al. (2010) است و برخلاف نتایج تحقیق Faghihi & Jafari (2009)، Kavousi & Rezghi

وضعیت تقریباً مطلوبی داشت. در این زمینه، بالاترین رتبه مربوط به تلاش فوق‌العاده کارکنان برای دستیابی به موفقیت و تحقق هدف‌های سازمان است، اما کیفیت زندگی کاری کارکنان پایین‌ترین رتبه را داشته است. یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان است. کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله انگیزش دارد. در زمینه مؤلفه بینش راهبردی از دیگر ابعاد هوش سازمانی، نتایج نشان داد در چشم‌انداز برنامه راهبردی، مدیران این سازمان به تعهد سازمان در قبال مراجعه‌کنندگان توجه دارند، اما برنامه منظم سازمان مادر برای شناسایی، رشد و ارتقای مدیران، ضعیف ارزیابی شد. بدون شک، بدون داشتن برنامه مدون، راهبردی و جامع، نمی‌توان برای ارتقای همه‌جانبه مدیران امیدوار بود. با توجه به نقش حیاتی و محوری مدیران در دستیابی به اهداف هر سازمان، باید علاوه بر شناسایی پتانسیل‌های موجود، زمینه را برای پرورش قابلیت‌های مدیران فراهم کرد. در مجموع، سازمان جهاد کشاورزی از نظر بینش راهبردی وضعیت مطلوبی داشت. در زمینه مؤلفه سرنوشت مشترک که بالاترین رتبه را در مؤلفه‌های هوش سازمانی کسب کرد، گویه‌های «حس مشارکت کارکنان در همکاری با مدیریت» و «سهیم‌کردن کارکنان در برنامه‌ها، مسائل مهم و نتایج» به ترتیب در بالاترین و پایین‌ترین رتبه قرار گرفت. مدیر به تنهایی عامل موفقیت سازمان نبوده و سازمان تنها مدیر نیست، بلکه سازمان متشکل از افراد مختلفی است که برای تحقق اهداف سازمان در حال فعالیت‌اند. مشارکت کارکنان در امور سازمان، صحنه به‌کارگیری اندیشه‌ها و عمل آنان است. این مشارکت داوطلبانه و بر اساس اهداف مشترک طرفین انجام می‌گیرد و با تلاش و کوشش فراوان و خستگی‌ناپذیر همراه بوده و اعتماد متقابل را فراهم می‌کند که نتیجه آن رشد و پیشرفت سازمان است.

همچنین، نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها نشان داد که عواملی مانند جنسیت، پست سازمانی، گروه‌های سنی و سابقه کاری نتوانستند در تغییرات هوش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان تفاوت معنی‌داری را ایجاد کنند، اما بین امتیاز حاصل‌شده هوش سازمانی براساس سطح تحصیلات و نیز رشته تحصیلی پاسخگویان تفاوت معنی‌دار در سطح پنج درصد مشاهده شد.

باشد، به داشتن هدف مشترک و حس روحیه گروهی توجه دارد. این امر ضرورت توجه به بعد تغییرگرایی به عنوان یکی از زیرساخت‌های مهم هوش سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان را نمایان می‌کند. در این مؤلفه، وجود فضای لازم در سازمان برای پذیرش تغییر و ایده‌های جدید بالاترین رتبه را دارد، اما پذیرش اشتباهات توسط مدیران و متوقف‌کردن فعالیت‌های نادرست دارای کمترین میانگین بود. در این زمینه، باید توجه داشت که هیچ فرد یا ساختار سازمانی ایستا نیست؛ بنابراین در حوزه مدیریت سازمان باید تأکید بر شرایط متغیر، اهداف اصلاح‌شده و تنظیم برنامه‌ها باشد؛ زیرا عصر حاضر، عصر تغییرات و تحولات اساسی و بنیادی است و سازمان‌هایی می‌توانند خود را با این شرایط تطبیق داده و در گود رقابت باقی بمانند که مدیران و رهبرانی کارآمد، تغییرگرا و با چشم‌اندازی بلندمدت داشته باشند. پس از میل به تغییر، مؤلفه‌های کاربرد دانش و فشار عملکرد دارای کمترین میانگین بوده‌اند. یادگیری و شکوفایی کارکنان و وجود مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده‌ها و اطلاعات خارج از سازمان، از جمله شاخص‌های نویدبخش سازمان جهاد کشاورزی در مسیر ارتقای به‌کارگیری دانش است، در حالی که بی‌توجهی مدیران در ارزشیابی‌ها به مهارت‌های فردی و دانش کارکنان از جمله ضعف‌هایی‌اند که موفقیت سازمان را در این زمینه تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. در زمینه فشار عملکرد نیز باید توجه داشت که در یک سازمان هوشمند هریک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند. در زمینه این مؤلفه، در سازمان جهاد کشاورزی کارکنان احساس می‌کنند که کارشان در موفقیت سازمان مفید است و درک واضحی از نقش‌ها و مسئولیت‌های خود دارند، اما معتقدند که جبران خدمت و موفقیت‌های شغلی به نحوی عادلانه و براساس عملکردشان تعیین نمی‌شود. همچنین عملکرد سازمان را نیز در ترقی‌نکردن مدیران ناموفق، ضعیف گزارش کرده‌اند. مؤلفه اتحاد و توافق نیز در سازمان جهاد کشاورزی وضعیت مطلوبی نداشت. در این زمینه، متناسب‌بودن ساختار کلی سازمان مادر با مأموریت سازمان در بالاترین رتبه و تفویض اختیار و مسئولیت در پایین‌ترین رتبه قرار گرفت. اختیار یکی از سه عامل مورد تکیه رئیس‌ان برای اداره‌کردن زیردستان است که با بزرگ‌ترشدن سازمان باید تفویض شود. تفویض اختیار موجب افزایش کارایی سازمان و در نتیجه کاهش فشارها بر مدیر می‌شود. از نظر روحیه، سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان

مؤلفه سرنوشت مشترک، سهم کردن کارکنان در برنامه‌ها، مسائل مهم و نتایج در پایین‌ترین رتبه قرار داشت، باید با برگزاری جلسات هم‌اندیشی و واگذاری بیشتر امور (برنامه‌ریزی و اجرا) و تمرکززدایی، برای توانمندسازی کارکنان اقدام شود. در زمینه مؤلفه روحیه، کیفیت زندگی کاری کارکنان در پایین‌ترین رتبه قرار داشت. باید برای ارتقای سطح حقوق و مزایای کارکنان و ارائه امکانات رفاهی و فرهنگی اقدام شود. با توجه به اینکه در زمینه مؤلفه اتحاد و توافق، تفویض اختیار و مسئولیت در پایین‌ترین رتبه قرار داشت، باید تدابیری اتخاذ شود تا حد ممکن برای تفویض اختیار به خصوص در سطوح پایین‌تر اقدام شود.

در نهایت، براساس یافته‌های تحقیق و برای بهبود وضعیت هوشمندی سازمان جهاد کشاورزی پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

با توجه به اینکه سطح هوش سازمانی در این سازمان در سطح متوسط است، باید برای تقویت آن در سطوح مختلف سازمان اقدام شود. به این منظور، داشتن برنامه‌ای منسجم برای اعمال تغییر و تحول و ارتقای مؤلفه‌های هوش سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا، از آنجا که در زمینه مؤلفه بینش راهبردی، برنامه منظم سازمان مادر، برای شناسایی، رشد و ارتقای مدیران در پایین‌ترین رتبه قرار داشت، باید برای تدوین برنامه راهبردی با جلب مشارکت مدیران سطوح مختلف اقدام شود. با توجه به اینکه در زمینه

REFERENCES

- Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence profile. 2(1), 4-16, available online at: www. Karl Albrecht. com
- Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey preliminary assessment. Australian Institute of Management. 1-10, available online at: www. Karl Albrecht.com.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, Ch. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19 (1), 43-50.
- Beikzad, J., Alaei, M. B., & Eskandari, K. (2010). Study of relationship between the managers' organizational intelligence and organizational performance in governmental organizations of East Azarbaijan, *Management Research*, 3(8), 143-163. (In Farsi).
- Cakir, R., & Ada, S. (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-scrice training?. *World Applied Sciences Journal*, 4(1), 30 – 24.
- Elahian, A., & Zavvari, M. A. (2009). Organizational intelligence source business intelligence. *Tadbir*, 208, 49-52. (In Farsi).
- Ercetin, S. S., Cetin, B., & Potas, N. (2007). Multi-dimensional organizational intelligence scale (Muldimorins). *World Applied Science Journal*, 2(3), 151-157.
- Faghihi, A., & Jafari, P. (2009). Studying the organizational intelligence in Organization for Research and Educational Planning and providing appropriate conceptual framework. *Journal of Education*, 100, 27-48. (in Farsi).
- Glyn, M. A. (1996). Innovative Genius: A framework for relating individual and organizational intelligences to innovation. *Academy of Management Review*, 21(4), 1081-1111.
- Jabbari Zahir Abadi, A. (2010). Relation of learning organization to organizational intelligence in the education organization of Rafsanjan, MA thesis, Islamic Azad University, Marvdasht. (in Farsi)
- Kavousi, A., & Rezghi Shirsavar, H. (2010). Determination of organizational intelligence level of the students of urban management in I.A.U, Tehran science and research branch. *Urban Management Studies*, 2(2), 127-144. (in Farsi).
- Kohansal, H., Saatchi, M., & Javidi, H. (2010). Adequacy of psychometric measures of organizational intelligence. *Journal of Psychological Models and Methods*, 1(1), 105-118. (in Farsi).
- Lefter, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). The dimension of organizational intelligence in romanian companies- A human capital prspective. *Academy of Economic Studies*, Bucharest.
- Malekzadeh, Gh. (2010). Organizational intelligence: A powerful device in managing a knowledge-based company. *Roshd-e-Fanavari*, 6(22), 31-37. (in Farsi).
- Matheson, D., & Matheson, J. (2001). SMART organizational perform better. *Research Technology Management Journal*, 12(2), 7.

- Mollaeian, S., & Eslamieh, F. (2010). Study of the relation between SAIPA Company's rate of having the learning organizations features and the company's organizational intelligence. *Journal of Modern Industrial/Organizational Psychology*, 1(4), 77-88. (in Farsi).
- Potas, N., Ercetin, S. S., & Kocak, S. (2010). Multi dimensional organizational intelligence measurments for determining the institutional and managerial capacity of girls technical education institution (Diyarbakir, Sanliurfa and Koya/ Turkey). *African Journal of Business Management*, 4(8), 1644-1651.
- Rahimi, Gh. R., Vazifeh Damirchi, Gh., & Ganjehei Ajirlou, A. (2010). Factor analysis of Organizational Intelligence in Moghan Agro-industrial & Livestock Co. (in Persian), The First National Conference on Organizational/Business Intelligence, 20 and 21 December 2010, From site, [www. Civilica. Com](http://www.Civilica.Com)
- Riera, A., Christian, G., & Iijima, J. (2007). A study of effect of organizational IQ on IT investment and productivity. *International Conference on Management of Innovation and Technology*.
- Sattari Ghahfarokhi, M. (2007). The relationship between the knowledge management subsystem in learning organization and organizational intelligence and components of organizational intelligence (Case Study, Isfahan Steel Company). *First National Conference on Knowledge Management*. (in Farsi)
- Shabanali Fami. H. (2000). Participation of rural women in mixed farming, PhD thesis in Agricultural extension, University of Agricultural Sciences, Bangalore.
- Siadat, S. A., Kazemi, A., & Mokhtaripour, M. (2010). A comparative study of the relation between organizational intelligence and team leadership among faculty members of Isfahan state universities. *Journal of Public Administration Perspective*, 1(1), 87-99. (in Farsi).
- Zahraei, S. M., & Rajaeipour, S. (2011). Study of the relation between organizational intelligence and health in Isfahan Universities in the academic year 2009 to 2010. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2(2), 155-174. (In Farsi).