

## نقش جنسیت در هوش سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر یزد

فریده حمیدی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۳/۱۰

عباس موحدی نسب<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۱۷

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی مقایسه‌ای میزان هوش سازمانی مدیران در مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه استان یزد به تفکیک جنسیت است. روش تحقیق، از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه دبیران مدارس دوره متوسطه استان یزد، در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بودند که از میان آنها ۲۸۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه هوش سازمانی بود که پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ ۰/۹۷ تعیین شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و ...) و آمار استنباطی (آزمون t برای مقایسه میانگین‌های مستقل) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که از دیدگاه دبیران تفاوت معناداری میان هوش سازمانی کل مدیران مدارس دوره متوسطه استان یزد به تفکیک جنسیت وجود ندارد و با تعمیم نتایج این پژوهش در مورد هوش سازمانی مدیران زن و مدیران مرد سازمان‌های موجود در جامعه و با توجه به اهمیت روزافزون مدیریت منابع انسانی و نقش تعیین‌کننده آن در انتخاب و انتصاب نیروی کار سازمان‌ها می‌توان گفت که پرسنل کارگزینی سازمان‌ها، بایستی اصل شایسته‌گزینی را سرلوحه برنامه‌های استخدامی خود قرار دهند و شایسته‌ترین افراد را بدون در نظر گرفتن جنسیت آنها، به منظور مدیریت سازمان‌ها برگزینند.

**کلید واژه:** هوش سازمانی، مدیران مدارس، مدیران زن، مدیران مرد، مدارس متوسطه.

۱- دانشیار روانشناسی، گروه علوم تربیتی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، گروه علوم تربیتی

Fhamidi@srttu.edu

۲- دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی و مدرس دانشگاه فرهنگیان در یزد

Movahed729@gmail.com

## مقدمه

بیش از دو هزار و پانصد سال پیش، افلاطون<sup>۱</sup> در کتاب «جمهوریت<sup>۲</sup>» هوش را تعیین کننده اصلی جایگاه سیاسی و اجتماعی افراد مشخص کرد. اما مطالعه علمی هوش، از قرن نوزدهم با ایده تفاوت‌های فردی در علم ژنتیک و تکامل آغاز شد. روان‌شناسان معتقدند هیچ شاخه‌ای از روان‌شناسی به اندازه مطالعه و ارزیابی هوش در بهزیستی انسان مؤثر نیست (اسماعیلی و گودرزی، ۱۳۸۶: ۶). یکی از انواع هوش، که در سال‌های اخیر در نظریه‌های سازمانی مطرح و نظر بسیاری از صاحب‌نظران و مدیران راه به خود معطوف کرده، هوش سازمانی است. امروزه سازمان‌ها با تغییرات گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، فناوری و اقتصادی روبه‌رو شده‌اند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، به توانایی مدیران آنها جهت فراهم کردن داده‌ها و یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلاتی بستگی دارد که با آنها روبه‌رو هستند. اکنون بیش از هر زمان دیگر ضرورت آموزشی که متناسب با نیازهای در حال تغییر فرد و جامعه باشد، احساس می‌شود. در این شرایط، توجه نظریه‌پردازان و مدیران سازمانی، بر یک جنبه متمرکز می‌شود که آن توانایی فکری سازمان است و از آن تحت عنوان هوش سازمانی یاد می‌شود (سیمیک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). در دنیای امروز ارتقای هوش سازمانی، یکی از الزامات انکارناپذیر برای بیشتر سازمان‌هاست تا بتوانند از راه کسب و تجزیه و تحلیل داده‌ها و همچنین افزایش دانش و ایجاد آگاهی، بر توانمندی‌های خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می‌شود تا سازمان‌ها، داده‌های محیط پیرامون خود را سریع‌تر و با دقت بیشتر تجزیه و تحلیل کنند و نتایج به دست آمده را از راه‌های

---

۱- Pelato

۲- Republic

۳- Simic

سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند(رجایی پور و زهرایی، ۱۳۹۰: ۱۵۶).

امروزه در اغلب کشورها، نظام آموزشی یکی از سازمان‌های بزرگ و پیچیده به حساب می‌آید که درجه پیچیدگی آن به میزان پیشرفت فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و فنی بستگی تام دارد. هر چه جامعه پیشرفته‌تر باشد، به همان اندازه آموزش و پرورش رسمی در آن، نقشی مهم‌تر، پیچیده‌تر و دشوارتری بر عهده دارد و سازمان‌های آموزشی آن گسترده‌تر و متنوع‌تر است. امروزه به فراخور توسعه جوامع، نظام‌های آموزشی نیز رشد و گسترش یافته‌اند و اداره آنها پیچیده‌تر شده است(ساکي، ۱۳۸۸: ۱۹). در طرف مقابل مجموعه پژوهش‌هایی که درباره کشورهای توسعه یافته انجام شده نشان می‌دهد که کشورهای به درجات بالای پیشرفت دست پیدا کرده‌اند که انقلاب، تغییر و یا تحولی در آموزش و پرورش خود به وجود آورده‌اند(میرکمالی، ۱۳۸۹: ۵۷). بنابراین در عصر حاضر هم اداره سازمان‌های آموزشی پیچیده‌تر شده و هم تاثیر آنها بر رشد و توسعه جوامع افزایش یافته است. پس یکی از دغدغه‌های مسئولان نظام‌ها، افزایش هوش سازمانی مدیران و به تبع آن کارایی و اثربخشی سازمان است. تحقیقات نشان می‌دهند که امروزه هوش سازمانی عاملی برای تمایز مدیران عالی و برتر از سایر مدیران است. هوش سازمانی مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و خصوصیات را در برمی‌گیرد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهند، مدیران برتر نسبت به سایرین از قابلیت‌های هوش سازمانی برتری برخوردار هستند. پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با هوش سازمانی نشان دهنده تفاوت در میزان سایر مؤلفه‌های سازمانی، متناسب با هوش سازمانی مدیران سازمان‌های مختلف است. همچنین، با بررسی تحقیقات انجام شده در ارتباط با هوش سازمانی درمی‌یابیم که هوش سازمانی مدیران با متغیرهایی

چون اثربخشی، کارآیی، موفقیت و عملکرد سازمان رابطه معناداری دارد. در نتیجه، مدیران مدارس نیز اگر از حد بالایی از هوش سازمانی برخوردار باشند، می‌توانند موجب اثربخشی، کارآیی و موفقیت خود و مدرسه را فراهم کنند. اطلاع از میزان هوش سازمانی مدیران مدارس می‌تواند از مهم‌ترین اقدامات اساسی در راه رسیدن به آموزش و پرورش اثربخش و کارا باشد. از طرفی بیلینگ و آلوسن<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) معتقدند بین مردان و زنان از نظر هوش، استعداد و مهارت شخصی اختلاف مشخصی وجود ندارد، اما در نحوه استفاده آنها از هوش، استعداد و مهارت خود در شغل تفاوت وجود دارد (بیلینگ و آلوسن، ۱۹۹۴: ۷۳، به نقل از موسوی‌خامنه و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۵). تحقیقات کانتر<sup>۲</sup> (۱۹۸۷) نیز نشان داد، در مواردی که زنان و مردان از فرصت‌های مساوی استفاده کرده و تحت پوشش قوانین واحد هستند، عملکرد آنها مشابه است، اما با زنان و مردان شاغل به یک نحو برخورد نمی‌شود. کانتر دو دلیل برای این امر ذکر می‌کند: اول، یک سلسله تصورات ذهنی جنسیتی، قالبی تعیین می‌کند که چه کسی در محیط کار باید مدیر باشد. زیرا مردان همیشه در خانواده و محیط اداری نقش مدیر را داشته‌اند. دوم، زنان خود به مشاغلی تمایل دارند که امکان پیشرفت از نظر نیل به قدرت در آنها کم است. تعداد بسیار کمی از زنان هم که به درجات بالای مدیریتی در مشاغل می‌رسند، نقش زنانی را ایفا می‌کنند که خدمات می‌دهند و با نتایج، اختلافات و فرصت‌های نامساوی مواجه هستند (کانتر، ۱۹۸۷: ۱۳، به نقل از موسوی‌خامنه و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۵). در همین ارتباط لاولر<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) اشاره می‌کند که تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، افراد آن است و اینکه تمامی افراد سازمان باید بدون در نظر گرفتن فاکتور جنسیت، در

---

۱- Billing & Alvesson

۲- Kanter

۳- Lawler

موفقیت سازمان نقش‌آفرین باشند. بی‌شک، نیاز به درگیر شدن کارکنان به اداره امور، فارغ از جنسیت آنها، در محیط متلاطم سازمانی امروز، بیش از پیش احساس می‌شود. تغییرات سریع محیطی، سازمان‌ها را وادار می‌کند برای سازگاری با محیط به ساز و کارهای مدیریتی مختلف روی بیاورند (لاولر، ۱۹۹۶، به نقل از رهنورد و حسینی، ۱۳۸۷: ۱۱۶). طبق نظریه‌های مربوط به هوش سازمانی، که توسط صاحب‌نظران این عرصه از زمان پیدایش این مفهوم تاکنون عرضه شده است، توجه به هوش سازمانی مدیران، یکی از این سازوکارهاست که نقش کلیدی در حیات سازمان‌های نوین دارد.

از زمان مطرح شدن مفهوم هوش سازمانی توسط هابر<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۷، نظریه‌پردازان، صاحب‌نظران و پژوهشگران، هر یک به نوبه خود، تلاش کرده‌اند تا تبیین روشنی از این مفهوم و مؤلفه‌های آن ارائه دهند. به گونه‌ای که بیشتر تئوری‌های ارائه شده در زمینه مفهوم هوش سازمانی و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، بر ارائه مدل‌ها و چارچوب‌هایی متمرکز است که ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده هوش سازمانی را نشان می‌دهند. اما تعاریف و مدل‌های ارائه شده در این زمینه در بیشتر موارد با مفاهیم دیگری از جمله یادگیری سازمانی و مدیریت دانش تشابه زیادی دارد و مرز واضحی بین این مفاهیم وجود ندارد. ولی با نگاهی عمیق به تلاش‌های انجام شده برای تشریح مفهوم و معرفی کاربردهای هوش سازمانی برای سازمان‌های امروزی، چنین استنباط می‌شود که همه این نظریه‌ها و پژوهش‌ها، در یک امر مشترک هستند و آن توانایی ذهنی سازمان برای حل مشکلات خود و سازگاری با محیط است. مدیریت سازمان‌های موجود در جامعه اعم از آموزشی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و غیره، باید با توجه به ویژگی‌های

---

۱- Huber

سازمانی خاص خود، در استفاده از مفاهیم هوش سازمانی و کاربرد عملی آن در سازمان مطبوع، پیش قدم باشند و برای پیشبرد هر چه بیشتر اهداف و آرمان‌های سازمان، بر ترویج و توسعه راهبردهای هوش سازمانی متمرکز شوند. در ادامه مختصری از مهم‌ترین نظریات موجود در این زمینه ارائه شده است.

هوش سازمانی در سال ۱۹۹۲ برای نخستین بار به طور رسمی، توسط ماتسودا<sup>۱</sup> در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در توکیو و در مقاله‌ای با عنوان «هوش سازمانی، اهمیت آن به منزله یک فرآیند و محصول (فرآورده) مطرح شده است. به عقیده ماتسودا، مفهوم هوش سازمانی ناشی از قیاس با هوش فردی است. یعنی همان‌گونه که فرض شده هر فرد دارای هوشی منحصر به فرد (نیروی ذهنی فردی) است، پس ممکن است هر سازمان نیز به عنوان یک کلیت دارای ویژگی جمعی هوش اعضای خود باشد. در دنیای حاضر که هر سازمان مانند محیط خود به شدت در اطلاعات پیچیده است، نقش ماشین یا هوش مصنوعی جمعی کارکنان در هر سازمان بیش از پیش خود را جلوه گر نموده است.

مدل هوش سازمانی که ماتسودا معرفی می‌کند، باعث یک پارچگی پردازش دانش انسان و دانش بر پایه ماشین در توانایی حل مسئله می‌شود. بر خلاف برخی نظریه پردازان، ماتسودا تأکید می‌کند که هوش ماشینی، بخشی یک پارچه از هوش یک سازمان است. از نظر وی کار سازمانی که در واقع یک کار گروهی و تعاونی می‌باشد، هم شامل حل مسئله انسانی و هم شامل حل مسئله ماشینی است. رویکرد هوش سازمانی ماتسودا می‌تواند به عنوان تمام نیروی کار فکری یک سازمان تعریف شود بنابراین توانایی حل مسئله جمعی یک سازمان است. به طور خاص، هوش سازمانی شامل تمامی اطلاعات، تجربیات، دانش و درک خواسته شده است.

هوش سازمانی، هوش ماشینی و انسانی موجود در یک سازمان را ادغام می‌کند. هوش ماشینی یعنی توانایی پردازش اطلاعات و دانش مبتنی بر کامپیوتر در یک سازمان (آنلند<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴).

از نظر ماتسودا، هوش سازمانی به طور کلی به عنوان مجموعه توانایی‌های ذهنی یک سازمان تعریف می‌شود. بنابراین هوش سازمانی ماتسودا دارای دو جزء متقابلاً وابسته است: هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند (پویا) و هوش سازمانی به عنوان یک محصول (ایستا). هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند، تجزیه و تحلیل نظریه یک سازمان را با مجموعه‌ای از فرآیندهای فرعی فراهم می‌کند و هوش سازمانی به عنوان یک محصول، خط‌مشی ترکیبی، طرح و راهنمایی‌هایی جهت طراحی سیستم اطلاعاتی برای سازمان تهیه می‌کند. البته این دو جزء از یکدیگر منفک نیستند و به عنوان دو عامل وابسته به یکدیگر در سازمان عمل می‌کنند (ماتسودا، ۱۹۹۲).

آلبرخت، در کتاب خود تحت عنوان «قدرت اذهان در کار: هوش سازمانی در عمل<sup>۲</sup>» قانونی را با عنوان «قانون آلبرخت<sup>۳</sup>» در عرصه مسائل سازمان و مدیریت مطرح می‌کند که نتیجه سال‌ها تجربه و پژوهش وی است. این قانون می‌گوید: «هنگامی که افراد باهوش در یک سازمان جمع می‌شوند، به سوی کندذهنی و کم‌هوشی جمعی گرایش می‌یابند». وی در تحلیل مفهوم آن چنین بیان می‌کند که عموماً سازمان‌ها بیش از آنکه از رقبایشان آسیب ببینند، خودشان به خود آسیب می‌زنند. کم‌مهارتی در اجرای جنگ‌های اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، اختلال در سازماندهی، قوانین و رویه‌های بی‌معنی، موانعی برای جلوگیری از کسب و کار موفق و به کارگیری همه نیروی مغزی است که سازمان برای آن هزینه

۱- Unland

۲-The power of minds at work: organizational intelligence in action

۳- Albrecht's law

می‌پردازد. ممکن است انسان‌ها برای انجام کارهای بزرگ، خیلی باهوش و توانا باشند، اما این نیروی تجمعی مغزی آنهاست که باعث انجام فعالیت‌های بزرگ می‌شود (آلبرخت، ۲۰۰۹). آلبرخت هوش سازمانی را مجموع هوش‌های فردی می‌داند که بر بهره‌وری و رفتار سازمان تأثیر می‌گذارد. او موفقیت یک سازمان را مشروط به داشتن انسان هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان‌های هوشمند می‌داند. وی برای پاسخ‌گویی و جلوگیری از کندذهنی گروهی، از مفهوم هوش سازمانی استفاده می‌کند. از دیدگاه آلبرخت مفهوم هوش سازمانی به هفت مؤلفه زیر قابل تقسیم است:

- ۱- بینش راهبردی: قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان.
- ۲- سرنوشت مشترک: احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکل هم‌افزا.
- ۳- میل به تغییر: سازگاری و تمایل برای تغییر جهت تحقق بینش راهبردی.
- ۴- روحیه: روان‌شناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود، می‌دانند.
- ۵- اتحاد و توافق: وجود نظام‌ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروه‌ها.
- ۶- کاربرد دانش: استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها.

---

۱- Strategic Vision  
 ۲- Shared Fate  
 ۳- Appetite for Change  
 ۴- Heart  
 ۵- Alignment & Congruence  
 ۶- Knowledge Deployment



فشار عملکرد<sup>۱</sup>: هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند(آلبرخت، ۲۰۰۳).

آلبرخت همچنین هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن توانایی برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده است. امروزه مطرح‌ترین مدل هوش سازمانی، مدل هوش سازمانی آلبرخت است.

نظریه هوش سازمانی سیمیک<sup>۲</sup>

سیمیک (۲۰۰۵) هوش سازمانی را توانایی فکری یک سازمان برای حل مشکلات سازمانی تعریف می‌کند. تأکید وی بر تلفیق انسان و توانایی‌های فنی وی به منظور حل مسائل است(هوش فنی). هوش سازمانی از نظر او دقیقاً شامل مجموعه‌ای از اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است(عرفانی خانقاهی و جعفری، ۱۳۸۹: ۵۲).

یادگیری سازمانی یکی از مؤلفه‌های هوش سازمانی است و هوش سازمانی نمایانگر توانایی آگاهی سازمانی است که در حقیقت همان هماهنگی نیروی انسانی و فنون(اطلاعات و ارتباطات) و استعدادهایی است که برای حل مشکلات سازمانی پیچیده مورد استفاده قرار می‌گیرد. به عبارتی می‌توان گفت که یادگیری سازمانی، مشاهده منابع راهبردی سازمانی و کسب، حفظ و نگهداری برتری‌های رقابتی است. یادگیری سازمانی می‌تواند با ترکیب یادگیری در سطح فردی، اجتماعی و سازمانی به وجود آید.

به عقیده سیمیک، هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند یا به عنوان وضعیت تطبیق یابنده، کلیتی از اجزای اطلاعاتی ساختاریافته، ترکیب شده و هدفمند را انعکاس

۱- Performance Pressure

۲- Simic

می‌دهد. هوش سازمانی در وضعیت‌هایی که نیاز به افزایش توان سیستم‌های اطلاعاتی برای حل مناسب مسائل سازمانی احساس می‌شود به وجود می‌آید (سیمیک، ۲۰۰۵).

آکگان<sup>۱</sup> در مقاله خود با عنوان «هوش سازمانی: دیدگاهی ساختاری<sup>۲</sup>» بر این نکته تأکید می‌کند که هوش سازمانی فرآیندی اجتماعی است که در آن نظریه‌های سازنده هوش سازمانی بر مبنای هوش فردی، نادیده گرفته می‌شوند. کاربرد هوش سازمانی نمی‌تواند ماهیت آن را نشان دهد، بنابراین به یک نظریه اجتماعی نیاز دارد تا بر اساس آن برای مواردی از جمله محاسبه دقیق نقش افراد در هوش سازمانی و ادغام دیدگاه‌های متفاوت درباره هوش، پایه‌ای ایجاد شود. از آن جایی که نظریه ساختاربندی گیدنز<sup>۳</sup> (۱۹۸۴) بیان‌کننده ارتباط بین پدیده‌های فردی و سازمانی (جمعی) در قالب یک نظریه است، از این نظریه برای بررسی هوش سازمانی استفاده می‌شود. آکگان اذعان می‌کند، تحلیل گیدنز از ساختار، ما را قادر می‌کند تا روابط بین شناخت، رفتار و سیستم‌های اجتماعی را نشان دهیم. این نظریه هیچ یک از سطوح فردی یا سازمانی را نادیده نمی‌گیرد و هوش سازمانی را به هیچ یک از آنها تقلیل نمی‌دهد. براساس نظریه ساختاربندی گیدنز، مفهوم‌سازی‌های متفاوت درباره هوش در سه دیدگاه معرفت‌شناختی هم‌جهت می‌شوند. دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی - اجتماعی سه مقوله هوش سازمانی هستند و هدف کلی، این است که بدانیم، چگونه آمیزش مکاتب مختلف اندیشه خواهد توانست، درک جامعی از هوش سازمانی در مدیریت و ادبیات توسعه سازمانی ارائه دهد. (آکگان و همکاران، ۲۰۰۷: ۲۸۸ و ۲۸۹).

۱- Akgun

۲- Organizational Intelligence: A Structuration View

۳- Giddens

مطالعات انجام شده توسط ارچتین<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) با تمرکز بر «هوش و هوش سازمانی»<sup>۲</sup> بر ضرورت بررسی هوش در ابعاد مختلف تأکید می‌کند. هوش با استفاده از استعاره‌های مختلف نظیر استعاره‌های جغرافیایی، شناختی، زیست‌شناسی، انسان‌شناسی، اجتماعی و سیستمی توضیح داده شده است. استعاره سیستمی، یکی از مهم‌ترین استعاره‌هاست، زیرا این استعاره، هوش را از لحاظ سیستم‌هایی با فعل و انفعالات پیچیده، ارزیابی می‌کند. ارچتین هوش را از منظرهای متفاوت و بسته به موقعیت موضوع، توصیف کرده است. وی در مطالعاتش هوش سازمانی را چنین تعریف می‌کند: «استفاده از پتانسیل سازمان، برای تصمیم‌گیری صحیح و سریع در موقعیت‌های پیش‌بینی نشده و ناگهانی که در تغییر و بهبود سیستم اتفاق می‌افتند؛ تطبیق با این تغییرات، تلاش برای یادگیری مستمر، استفاده از خلاقیت و نشان دادن مهارت‌های مختلف». در این معنا، می‌توان گفت که سازمان‌هایی می‌توانند از هوش سازمانی با موفقیت استفاده کنند که منابع انسانی را در بهترین حالت به کار گیرند، برنامه‌های منطقی برای رسیدن به اهداف خود ایجاد کنند، توانایی پنهان موجود را به کار می‌گیرند، سازمان را به منزله یک سیستم یک‌پارچه ببینند و برای پیشرفت آن همکاری کنند. در مطالعه انجام شده توسط ارچتین (۲۰۰۴) توضیحات و دیدگاه‌های جدیدی درباره هوش سازمانی توسعه یافت و «ابعاد عملیاتی هوش سازمانی» تعریف شد. «مقیاس هوش سازمانی چندگانه»<sup>۳</sup> براساس این ابعاد تشکیل شده است که به بررسی مهارت‌های مختلفی که درباره ابعاد عملیاتی مختلف هوش سازمانی توصیف شدند، می‌پردازد. این مقیاس در سازمان‌های مختلف مثل دانشگاه‌ها و مدارس برای توصیف ادراک

---

۱- Ercetin

۲- Intelligence & Organizational Intelligence

۳- Multi Dimensional Organizational Intelligence

هوش سازمانی و به منظور تعیین توانایی مدیریتی و اداری سازمان‌ها آزمایش شده است (ارچتین و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۱).

همچنین ویلیام هلال<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) در زمینه هوش سازمانی، چارچوبی ارائه کرده که در آن به طور منسجم زیرساخت‌ها و سیستم‌های شناختی هوش سازمانی را نشان داده و متذکر شده که امروزه سازمان‌ها، سیستم‌های یادگیری هوشمندی هستند که از افرادی آموزش دیده تشکیل شده‌اند و این افراد از شبکه‌های اطلاعاتی پیچیده برای سازگاری با دنیای پیچیده استفاده می‌کنند. لیبوایتز<sup>۲</sup> (۱۹۹۹)، با انتشار کتابی با عنوان «ایجاد هوش سازمانی، نخست مدیریت دانش<sup>۳</sup>» به تشریح هوش سازمانی پرداخته است. وی هوش سازمانی را مستلزم کارکردهای مدیریت دانش می‌داند و هوش سازمانی را این گونه تعریف می‌کند: مجموعه تمام هوشمندی‌ها که برای ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرآیند نوسازی و هدایت کل سیستم را مورد استفاده قرار می‌دهد. مارکوس شوانینگر<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) نیز کتابی با عنوان «نظام‌های پژوهش و علوم رفتاری، چارچوبی در هم تنیده<sup>۵</sup>» منتشر کرده و با ارائه مدل‌های گوناگون در قالب چارچوبی منسجم به تبیین هوش سازمانی پرداخته است. در چارچوب پیشنهادی وی، فعالیت، ساختار و رفتار سه رکن اساسی هوش سازمانی قلمداد شده و رکن چهارم، هویت و بینش در نظر گرفته شده است. شوانینگر مطرح می‌کند که ناب بودن، سریع بودن و قوی بودن برای سازمان‌ها کافی نیست، مسئله مهم، هوشمندتر شدن است. به نظر وی، قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای هوشمندتر شدن عبارتند از: سازگاری، یادگیری و خودتحویلی.

۱- William Halal

۲- Liebowitz

۳- Building Organizational Intelligence Knowledge Management Primer

۴- Markus Schwaninger

۵- Richard & Nory

در سپتامبر ۲۰۰۳ تحقیقی با عنوان «بررسی هوش سازمانی مدیران استرالیایی» توسط کارل آلبرخت<sup>۱</sup> انجام شد. نتایج بیان می‌کند که مدیران استرالیایی با آگاهی از میزان هوش سازمانی خود می‌توانند به درک و آگاهی بهتری از سازمانشان برسند. به علاوه با توجه به نتایج جالبی که به دست آمد، مدیران می‌توانند نگاه جدیدتری به سازمانشان داشته باشند. ریچارد و نوری<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش و هوش سازمانی: اهمیت یکپارچگی آنها»<sup>۳</sup> انجام دادند. هدف آن ارائه یک تحلیل از تفاوت هوش سازمانی و مدیریت دانش و پایه‌گذاری چارچوبی برای ارتباط آن با زمینه‌های دیگر در محیط کار بود. قلمرو نظری آن تمایز بین این دو بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که اثربخشی هوش سازمانی بر مبنای توسعه و ارتقای دانش و بهبود مدل‌های روانی و درک تصمیم‌گیرندگان از یکپارچگی آنها افزایش می‌یابد.

تحقیقی با عنوان «بررسی اثرات هوش سازمانی بر سرمایه‌گذاری در زمینه فناوری اطلاعات و بهره‌وری سازمان» توسط ایجیما<sup>۴</sup> در سال ۲۰۰۶ انجام شد. در این پژوهش بر اهمیت کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی تأکید شده است که هوش سازمانی عامل اصلی مورد مطالعه می‌باشد. نتایج ارتباط معنی‌داری نشان دادند. به طوری که شرکت‌هایی که هوش سازمانی بالاتری دارند، سرمایه‌گذاری‌های بیشتری در زمینه فناوری اطلاعات انجام می‌دهند و از سطح بهره‌وری بالاتری برخوردارند (ریرا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

۱- Karl Albrecht

۲- Richard & Nory

۳- Knowledge Management and Business Intelligence: the Importance of Integration

۴- Iijima

۵- Riera & et al

لfter و همکارانش<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان «ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دورنمای سرمایه انسانی» انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش، ارائه نمایی کلی از موقعیت کارکنان شرکت‌های رومانیایی، با توجه به هفت بعد هوش سازمانی آلبرخت بود. آنها به این نتیجه رسیدند که در آینده، وابستگی ابعاد هوش سازمانی به رشد اقتصادی می‌تواند تنها منشأ توسعه باشد. پریجمرین و واسیلاچ<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی «راه‌های شناسایی هوش سازمانی دانشگاه و نحوه اندازه‌گیری آن» را بررسی کردند. در این راستا مهم‌ترین اقدام‌های انجام شده عبارتند از: تعریف و توصیف مشخصات سازمانی دانشگاه که با شیوه‌های خاص، اجرای راهبردهای هوش سازمانی را تحقق می‌بخشد و استانداردهای هوش سازمانی را نسبت به دانشگاه تطبیق داده و مشخصات عرصه مباحث مربوط به هوش را مورد بررسی قرار می‌دهد.

روهان و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) با مطالعه «ارتباط بین ضریب هوش سازمانی و عملکرد شرکت‌ها» به مطالعه فناوری اطلاعات در شرکت‌های چین و ژاپن و تأثیر آن بر سرمایه‌گذاری و سطح بهره‌وری شرکت‌ها پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد، در ژاپن آگاهی از اطلاعات بیرونی و نوآوری پیوسته، ارتباط معنی‌داری با عملکرد شرکت دارد. در حالی که در چین، اشاعه دانش داخلی ارتباط معنی‌داری با عملکرد شرکت دارد. پتاس و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «اندازه‌گیری چند بعدی سطح هوش سازمانی برای تعیین ظرفیت مدیریتی در مؤسسه فنی دختران در ترکیه» به مطالعه درک سطح هوش سازمانی از نظر اجتماعی، اقتصادی، ابعاد فرهنگی و وسعت جغرافیایی پرداختند که نتایج تحقیق نشان داد، درک افراد از

۱- Lfter & et al

۲- Prejmerean, M & Vasilache

۳- Ruhan & et al

۴- Potas & et al

هوش سازمانی به طور کلی در مناطق و نواحی مختلف تفاوت ندارد. در حالی که این تفاوت بین دبیران و مدیران مشاهده شد.

در داخل کشور نیز ستاری قهفرخی و ابزری (۱۳۸۶)، پژوهشی را با هدف بررسی رابطه میان زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در شرکت ذوب آهن اصفهان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داده است که بین زیرسیستم مدیریت دانش و تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و اتحاد و توافق، قادر به پیش‌بینی معنی‌دار زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده هستند. خدادادی (۱۳۸۷) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد، با هدف «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی» به این نتیجه رسید که بین پنج مؤلفه سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فقیهی در سال ۱۳۸۸، پژوهشی با هدف «بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش و ارائه چارچوب مفهومی مناسب» انجام داد. بر اساس نتایج به دست آمده، عناصر و مؤلفه‌های هوش سازمانی عبارتند از: تغییرگرایی، مدیریت دانش و یادگیری، سرنوشت مشترک، بینش راهبردی، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، روحیه و عملکرد سازمانی. در مجموع نمره حاصل از اندازه‌گیری هوش سازمانی در جامعه مورد مطالعه، در حد متوسط و پایین‌تر از آن بود.

مختاری‌پور و کاظمی در سال ۱۳۸۹، در پژوهش خود با موضوع «بررسی مقایسه‌ای رابطه هوش سازمانی و هوش اخلاقی با رهبری تیمی در میان مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان» به این نتیجه رسیدند که بین

مؤلفه‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ملائیان در سال ۱۳۸۹، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت» به این نتیجه رسید که بین میزان برخورداری از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با مؤلفه‌های هوش سازمانی مدیران در شرکت سایپا، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رجایی پور و زهرایی در سال ۱۳۹۰، پژوهشی با موضوع «بررسی رابطه میان هوش سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان» انجام دادند. فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و تفاوت معنی‌داری بین هوش سازمانی و ابعاد سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان مشاهده نشد.

متأسفانه پژوهش‌های زیادی که مستقیماً رابطه جنسیت به عنوان متغیر مستقل و هوش سازمانی به عنوان متغیر وابسته را مورد بررسی قرار دهند، یافت نشد، ولی بخشیان (۱۳۹۰) در پژوهشی با هدف بررسی ارتباط بین هوش سازمانی و کارآفرینی مدیران دانشگاه مازندران، تفاوت معناداری بین هوش سازمانی مدیران مرد و زن گزارش نموده است. یافته‌های این پژوهش حاکی از هوش سازمانی بالاتر مدیران زن نسبت به مدیران مرد است. به هر حال باید هوش سازمانی را به عنوان یک پیامد گروهی از نشانه‌های اجتماعی، فرهنگ سازمانی و تعاملی که اعضا سازمان با هم دارند، مدنظر قرار داد. همچنین باید توجه داشت که هر ساختار اجتماعی، بدون وجود هیجان‌های درون آن قابل تصور نیست. به همین دلیل هوش هیجانی که خود پیشینه‌ای عظیم به دنبال دارد نیز غالباً به عنوان یکی از ابعاد هوش سازمانی در نظر گرفته می‌شود (لیو و ایتر، ۲۰۰۹).



تحقیقات زیادی به بررسی ارتباط بین جنسیت به عنوان متغیر مستقل و متغیر وابسته هوش هیجانی که یکی از زیرمجموعه‌های هوش سازمانی است پرداخته‌اند. به طور نمونه کارگر (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی و مقایسه میانگین متغیرهای هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مدیران دبیرستان‌های شهر یزد» بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی، نشان داد که بین مدیران مرد و زن در زمینه هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین حمیدی (۱۳۸۷) نیز در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی با سبک‌های مقابله‌ای در نوجوانان مناطق محروم» به تفکیک جنسیت نشان داد که یافته‌های پژوهش در خصوص مؤلفه‌های هوش هیجانی، بیانگر معناداری اثر جنسیت است و دختران در زمینه هوش هیجانی عملکردی بهتر از پسران دارند. ولی قمری (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی کارکنان منطقه دو دانشگاه آزاد»، ارتباط معنی‌داری بین جنسیت و هوش هیجانی گزارش نکرده است.

### روش

به دلیل اینکه هدف از انجام این تحقیق، بررسی مقایسه‌ای هوش سازمانی مدیران زن و مرد در مدارس متوسطه است، از این رو از روش تحقیق علی مقایسه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، عبارتند از مجموع دبیران مدارس متوسطه نظری، فنی و حرفه‌ای، پیش‌دانشگاهی و کاردانش پسرانه و دخترانه نواحی دوگانه شهر یزد در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ که فهرست آنها به تفکیک در جدول (۱) آمده است.

جدول شماره ۱: توزیع نیروی انسانی مدارس مقطع متوسطه نواحی دوگانه شهر یزد

منطقه	پیش دانشگاهی		کاردانش		متوسطه عمومی		هنرستان فنی حرفه ای		جمع	
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
ناحیه ۱	۲۴	۱۵	۳۶	۶۱	۱۴۴	۲۵۲	۴۷	۵	۲۴۲	۵۸۴
ناحیه ۲	۳۷	۱۸	۴۲	۵۹	۱۱۵	۲۲۶	۳۰	۱۷	۳۳۹	۵۴۴
جمع	۶۱	۳۳	۷۸	۱۲۰	۲۵۹	۴۷۸	۷۷	۲۲	۶۸۱	۱۱۲۸

در پژوهش حاضر به دلیل این که واریانس جامعه در دسترس نبود برای تعیین حجم نمونه از جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه (کرجسی و مورگان<sup>۱</sup>، ۱۹۷۰) استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش دبیران مدارس مقطع متوسطه شهر یزد می‌باشند که تعداد آنها ۱۱۲۸ نفر است و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه مورد نیاز که معرف جامعه باشد، ۲۸۵ نفر برآورد شد.

روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای نسبی بود. با این روش تعداد ۳۲۰ نفر از معلمان به عنوان نمونه از بین طبقات مختلف انتخاب شد و در نهایت ۲۸۵ پرسشنامه که به طور کامل پر شده بود، در تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. تعداد ۱۳۶ نفر از افراد نمونه را معلمان مدارس پسرانه (معلمان مرد) و ۱۴۹ نفر دیگر را معلمان مدارس دخترانه (معلمان زن) تشکیل دادند که این افراد پرسشنامه مربوط به هوش سازمانی مدیران مربوطه را تکمیل کردند.

#### پرسشنامه هوش سازمانی:

در این پژوهش ابزار مورد استفاده برای سنجش هوش سازمانی مدیران، فرم اصلاح شده فارسی پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) بود که توسط ستاری قهفرخی و ابزری (۱۳۸۶) در ایران اعتباریابی شده است. این ابزار

استاندارد در پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج از کشور مورد استفاده قرار گرفته و روایی محتوای آن به تأیید صاحب‌نظران رسیده است. آبرخت در سال ۲۰۰۳ آن را در مورد یک گروه نمونه ۱۲۸ نفری از مدیران آمریکایی اجرا نمود و با استفاده از روش آلفای کرونباخ<sup>۱</sup>، پایایی هوش سازمانی کل را ۰/۸۱ گزارش نمود (استافیلز، ۲۰۰۶: ۴۲). این پرسشنامه دارای هفت مؤلفه بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد بود. برای هر مؤلفه از پنج گویه و پرسش استفاده شد که در مجموع پرسشنامه دارای ۳۵ گویه است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت<sup>۲</sup> تنظیم و امتیازدهی شده، به نحوی که در این پرسشنامه، حداقل نمره فرد ۳۵ و حداکثر آن ۱۷۵ می‌باشد که هر چه نمره فرد بالاتر باشد، نشان از هوش سازمانی بالاتر مدیر مربوطه است. بخشیان (۱۳۹۰) و ستاری قهفرخی و ابزری (۱۳۸۶) پایایی این پرسشنامه را به ترتیب ۰/۹۴۵ و ۰/۹۳۰ گزارش کرده‌اند. برای سنجش پایایی پرسشنامه هوش سازمانی در تحقیق حاضر، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای این منظور در یک مطالعه مقدماتی پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از دبیران جامعه آماری مورد نظر پخش و بعد از جمع‌آوری، ضریب آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS محاسبه شد. در پژوهش حاضر، مقدار این آماره ۰/۹۷۰ به دست آمده که نشان می‌دهد، پرسشنامه استفاده شده در تحقیق حاضر، دارای پایایی بسیار بالایی است. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های هوش سازمانی مطابق جدول (۲) است.

---

۱- Cronbach's

۲- Likert

جدول شماره ۲: ضرایب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های متغیر هوش سازمانی

ضریب آلفای کرونباخ	مؤلفه‌های هوش سازمانی
۰/۹۲۶	بینش راهبردی
۰/۸۱۸	سرنوشت مشترک
۰/۸۱۵	میل به تغییر
۰/۸۷۹	روحیه
۰/۸۳۸	اتحاد و توافق
۰/۸۳۴	کاربرد دانش
۰/۸۴۶	فشار عملکرد

**یافته‌ها**

سنجش میزان هوش سازمانی مدیران مدارس، به عنوان متغیر وابسته تحقیق، با استفاده از هفت متغیر فرعی (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) که دربرگیرنده ۳۵ گویه بود، انجام شد. در جدول زیر شاخص‌های پراکندگی و مرکزی متغیر هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن نشان داده شده است.

جدول شماره ۳: آماره‌های توصیفی مربوط به میزان هوش سازمانی مدیران مدارس

مؤلفه‌ها	کمینه	بیشینه	دامنه	میانگین	میانه	نما	انحراف استاندارد
بینش راهبردی	۸	۲۵	۱۷	۱۷/۵۶	۱۸	۲۰	۳/۵۴۹
سرنوشت مشترک	۱۰	۲۵	۱۵	۱۹/۲۳	۱۹	۲۰	۳/۲۲۸
میل به تغییر	۱۱	۲۴	۱۳	۱۷/۸۴	۱۸	۱۹	۳/۲۸۵
روحیه	۱۳	۲۵	۱۲	۱۹/۶۸	۲۰	۲۰	۳/۱۰۲
اتحاد و توافق	۱۱	۲۵	۱۴	۱۸/۰۲	۱۸	۱۸	۳/۳۶۲
کاربرد دانش	۹	۲۵	۱۶	۱۸/۰۷	۱۸	۱۸	۳/۳۷۲
فشار عملکرد	۱۲	۲۵	۱۳	۱۸/۸۷	۱۹	۱۹	۲/۹۳۴
هوش سازمانی	۹۰	۱۷۱	۸۱	۱۲۹/۲۸	۱۲۹	۱۱۲	۱۸/۲۲۸

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، مؤلفه روحیه بیشترین میانگین (۱۹/۶۸) را به خود اختصاص داده است. در ردیف‌های بعد به ترتیب مؤلفه‌های سرنوشت مشترک، فشار عملکرد، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، میل به تغییر و بینش راهبردی قرار دارند. میانگین نظری در هر یک از این مؤلفه‌ها ۱۵ می‌باشد که در تمام مؤلفه‌ها نمره اکتسابی نمونه پژوهشی از میانگین نظری بالاتر است و این نشان از هوش سازمانی بالای مدیران مدارس متوسطه شهر یزد دارد. کمترین نمره هوش سازمانی ۹۰ و بیشترین آن ۱۷۱ می‌باشد. میانگین به دست آمده برای هوش سازمانی نیز ۱۲۹/۲۸ می‌باشد که از میانگین نظری ۱۰۵ بالاتر است.

به منظور مقایسه هوش سازمانی مدیران مدارس دوره متوسطه استان یزد به عنوان یک متغیر فاصله‌ای و جنسیت آنها به عنوان یک متغیر اسمی دو حالتی از آزمون تفاوت میانگین‌ها (T-TEST) استفاده شد. زیرا منظور ما مقایسه میانگین دو گروه مستقل زن و مرد است که به سئوالات یک پرسشنامه پاسخ دادند و در واقع در یک آزمون شرکت داشتند. در آزمون تی مستقل، اگر احتمال شاخص تی<sup>۱</sup> (سطح معنی‌داری) بزرگ‌تر از  $(A=0/05)$  باشد، بین دو میانگین در سطح  $(P \leq 0/05)$  اختلاف معنی‌داری وجود ندارد و اگر احتمال شاخص تی (سطح معنی‌داری) برابر و یا کوچک‌تر از  $(A=0/05)$  باشد، اختلاف دو میانگین در سطح  $(P \leq 0/05)$  معنی‌دار است (نجاتی و اشرفی، ۱۳۸۹: ۸۲). بدین منظور ابتدا باید به آزمون لونز<sup>۲</sup> که در مورد برابری واریانس بین دو گروه نمونه (زن- مرد) انجام می‌شود، توجه کرد. در این صورت اگر آزمون یکنواختی واریانس‌ها بیانگر این مطلب باشد که تفاوت معناداری بین واریانس متغیر در دو گروه وجود ندارد، یا به عبارت دیگر واریانس‌ها

---

۱- Probability of the T Index

۲- Levens

برابر باشند، باید به بخش فرض برابری واریانس ها<sup>۱</sup> و سطح معناداری آن توجه کرد، اما در صورتی که فرض برابری واریانسها اثبات نشود، باید ردیف بدون فرض برابری واریانسها<sup>۲</sup> را گزارش کرد و معناداری موجود در آن مورد توجه قرار گیرد در پژوهش حاضر از این آزمون جهت بررسی برابری یا عدم برابری واریانس متغیر هوش سازمانی و مؤلفه‌های هفت‌گانه آن در دو گروه استفاده شده، سپس نتایج آزمون تفاوت میانگینها (T-TEST) به صورت جدول زیر گزارش شده است.

جدول شماره ۴: آزمون تفاوت میانگین (T-TEST) مربوط به رابطه بین

جنسیت مدیران و هوش سازمانی آنها

متغیر	جنس	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین	درجه آزادی	ارزش تی	سطح معنی داری
بینش راهبردی	زن	۱۴۹	۱۷/۶۲	۳/۰۷۵	۰/۲۵۲	۲۵۲/۲۱۸	۰/۲۵۸	۰/۷۹۷
	مرد	۱۳۶	۱۷/۵۱	۴/۰۱۷	۰/۳۴۴			
سرنوشت مشترک	زن	۱۴۹	۱۹/۴۳	۳/۱۲۶	۰/۲۵۶	۲۸۳	۱/۰۸۴	۰/۲۷۹
	مرد	۱۳۶	۱۹/۰۱	۳/۳۳۳	۰/۲۸۶			
میل به تغییر	زن	۱۴۹	۱۷/۶۸	۳/۱۵۲	۰/۲۵۸	۲۸۳	-۰/۸۰۹	۰/۴۱۹
	مرد	۱۳۶	۱۸	۳/۴۳۰	۰/۲۹۴			
روحیه	زن	۱۴۹	۱۹/۳۲	۳/۰۱۶	۰/۲۴۷	۲۸۳	-۲/۰۷۴	۰/۰۳۹
	مرد	۱۳۶	۲۰/۰۸	۳/۱۵۸	۰/۲۷۱			
اتحاد و توافق	زن	۱۴۹	۱۷/۷۴	۳/۱۳۷	۰/۲۵۷	۲۶۹/۷۱۰	-۱/۴۴۵	۰/۱۴۷
	مرد	۱۳۶	۱۸/۳۲	۳/۵۸۰	۰/۳۰۷			
کاربرد دانش	زن	۱۴۹	۱۸/۱۰	۳/۲۰۲	۰/۲۶۲	۲۸۳	۰/۱۷۸	۰/۸۵۹
	مرد	۱۳۶	۱۸/۰۳	۳/۵۶۱	۰/۳۰۵			
فشار عملکرد	زن	۱۴۹	۱۸/۸۴	۲/۸۸۳	۰/۲۳۶	۲۸۳	-۰/۲۰۹	۰/۸۳۵
	مرد	۱۳۶	۱۸/۹۱	۳/۰۰۰	۰/۲۵۷			
هوش سازمانی	زن	۱۴۹	۱۲۸/۷۴	۱۶/۷۸۲	۱/۳۷۵	۲۶۶/۲۲۱	-۰/۵۱۸	۰/۶۰۵
	مرد	۱۳۶	۱۲۹/۸۷	۱۹/۸۳۶	۱/۶۹۲			

۱- Equal Variances Assumed

۲- Equal Variances not Assumed

همان طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری در مؤلفه‌های بیش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد از ( $A=0/05$ ) بزرگ‌تر است، بنابراین در مؤلفه‌های متغیر هوش سازمانی بین دو میانگین از نظر جنسیت در سطح ( $P \leq 0/05$ ) اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. اما سطح معنی‌داری در مؤلفه روحیه برابر با ( $0/039$ ) و از ( $A=0/05$ ) کوچک‌تر است، بنابراین در این مؤلفه متغیر هوش سازمانی بین دو میانگین از نظر جنسیت در سطح ( $P \leq 0/05$ ) اختلاف معنی‌داری وجود دارد و روحیه مدیران مرد از وضعیت نسبتاً بهتری برخوردار است، اما با توجه به میانگین دو گروه در این مؤلفه، این اختلاف بسیار اندک است. از طرفی سطح معنی‌داری برای متغیر وابسته هوش سازمانی کل برابر با ( $0/605$ ) است و با توجه به اینکه این مقدار از ( $A=0/05$ ) بزرگ‌تر است، بنابراین در متغیر هوش سازمانی کل، بین دو میانگین از نظر جنسیت در سطح ( $P \leq 0/05$ ) اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آزمون تی مستقل نشانگر آن است که اگرچه در مؤلفه روحیه، اختلاف معنی‌داری بین میانگین مدیران زن و مدیران مرد مشاهده شد و روحیه مدیران مرد از وضعیت نسبتاً بهتری برخوردار بود، ولی در هوش سازمانی کل بین میانگین مدیران مرد و مدیران زن اختلاف معنی‌داری یافت نشد. بنابراین یافته‌های تحقیق در ارتباط با هوش سازمانی بیانگر این است که از دیدگاه دبیران دوره متوسطه استان یزد، اولاً هوش سازمانی مدیران مدارس دوره متوسطه بالاتر از سطح متوسط است، و ثانیاً نه تنها اختلاف معنی‌داری بین هوش سازمانی مدیران مرد و مدیران زن وجود ندارد، بلکه با توجه به میانگین‌های به دست آمده برای هر دو گروه متوجه خواهیم شد که در چهار مؤلفه از مؤلفه‌های هفت‌گانه هوش سازمانی،

مدیران زن از وضعیت نسبتاً بهتری نسبت به مدیران مرد برخوردار هستند که این یافته تا حدودی با یافته‌های پژوهش بخشیان (۱۳۹۰) همخوان و همسو است. با توجه به اینکه پژوهش‌های داخلی یا خارجی مشابه بیشتری که با رویکرد جنسیتی به مطالعه هوش سازمانی مدیران پرداخته باشد، تا زمان نگارش این نوشتار یافت نشد، امکان مقایسه بیشتر نتایج برای پژوهشگر مقدور نبود.

با عنایت به نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، می‌توان چنین اذعان کرد که در هر جامعه سالم بشری، زنان بدون شک می‌توانند و در بعضی از اعصار نشان داده‌اند که توانسته‌اند مانند مردان در صحنه‌های علم، ادب و پژوهش، تحول‌آفرین و مسئولیت‌پذیر باشند. اما در دوران معاصر علی‌رغم تلاش‌هایی که برای توسعه مشارکت زنان در فعالیت‌های اجتماعی، انجام شده و علی‌رغم عدم تفاوت معنی‌دار در هوش سازمانی و سایر ویژگی‌های مدیریتی زنان نسبت به مردان، با توجه به نتایج این پژوهش و سایر تحقیقات انجام شده، به دلیل نگرش‌های حاکم بر نخبگان، مدیران، ساختارهای موجود و فقدان کار تئوریک و منسجم در این زمینه، به وضعیت قابل قبول دست نیافته‌ایم. حتی پس از گذشت سه دهه از پیروزی انقلاب اسلامی، هنوز در رسانه‌ها و کتاب‌های درسی نقش‌های بالاتر اجتماعی مختص مردان بوده و وظیفه زنان تنها، خدمت به اعضای خانواده است. ایران از حیث مشارکت زنان در مدیریت، وضع نامساعدی دارد. زیرا در مقیاس‌هایی چون: نسبت درصد کرسی‌های پارلمانی در اختیار زنان، نسبت درصد زنان مدیر در مجموعه مدیران کشور، نسبت درصد زنان متخصص و حرفه‌ای در مجموعه شاغلان متخصص کشور و نسبت درصد سهم زنان از درآمد تحقق یافته، بانوان اوضاع مناسبی ندارند و در مقیاس دسترسی‌شان به ساخت قدرت، بسیار ضعیف هستند (احمدنیا، ۱۳۸۳: ۳۳، به نقل از خلیلی، ۱۳۸۶: ۱۶۷) هرچند قرن‌های



متمادی شاهد حاکمیت نگرش مردسالار در شیوه اداره جوامع بشری بوده‌ایم. اما این شیوه مدیریتی در سال‌های پایانی هزاره دوم میلادی به تدریج رو به افول و بی‌رنگ شدن گذاشت. اگر هر کشوری در مسابقه جهانی توسعه و پیشرفت، که با بهره‌گیری از فکر و توانائی‌های افرادی شایسته براساس حاکمیت نظریه «شایسته سالاری» بنا شده است، بخواهد قواعد قدیمی مدیریت مردسالار را مورد نظر قرار دهد و نسبت به هوش و توانائی‌های بارز نیمی از جامعه خود اغماض کند و از زنان در حد تبلیغات استفاده کند. دیر یا زود با شکافی اساسی هم در درون جوامع و هم بین خود و دیگران مواجه خواهد شد. انجام هم‌زمان چند کار توأم با مدیریت دشوار امور خانوادگی، صداقت، خستگی ناپذیری و تعهد در به پایان رساندن هر کاری و ده‌ها ویژگی دیگر، از مشخصات بارز زنان است که می‌تواند به عنوان عامل تکمیل‌کننده، در مدیریت زنان عمل کند (کلدیور، ۱۳۸۰: ۱۳۸).

توزیع شغل‌های مختلف در کشورهای دنیا نشان می‌دهد که نه تنها هوش سازمانی برای قبول پست‌های کلیدی و مدیریتی لازم است، بلکه هیچ چیز ذاتاً زنانه یا مردانه‌ای، جهت تصدی شغل‌های مختلف وجود ندارد و آنچه به چشم می‌خورد فقط "کلیشه‌های جنسیتی" است که به شغل‌های گوناگون نسبت داده شده و آن نیز از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. در آمریکا، مشاغل پرستاری و مددکاری اجتماعی شغل‌های زنانه است و در روسیه، پزشکی؛ در کشور ایران براساس اطلاعات موجود و همچنین تفکر غالب در جامعه، شغل معلمی، زنانه است. اما متأسفانه در جامعه ما برخی از شغل‌ها، از جمله پست‌های کلیدی و مدیریتی، حتی با حضور فعال زنان، هنوز هم مردانه تلقی می‌شوند. به هر حال، بحث «عدم صلاحیت» زنان برای احراز مشاغل مدیریتی ارشد به علت عدم تحمل فشار، روز به روز بیشتر مطرح می‌شود. یک نمونه آن، تحقیقی است که در سال

۱۹۹۴ توسط «انجمن مدیران انگلستان» انجام شد. در این تحقیق، عنوان شد که برای اولین بار در طی ۴۰ سال گذشته تعداد زنان مدیر در انگلستان کاهش یافته است. دلیلی که ارائه شد این بود که زنان دریافته‌اند که کار کردن به عنوان یک مدیر به همراه اداره امور منزل، باعث وارد آوردن فشار می‌شود. هرچند هیچ مدرکی برای تأیید این نظریه ارائه نشده است، ولی این عقیده را که زنان مدیر تحت فشار زیادی هستند، تقویت کرده است. آنچه که به عنوان عدم مهارت، تفاوت مهارت‌ها و یا عدم توانایی در مقابله با فشار گفته می‌شود، در واقع از آنجا ناشی می‌شود که «مدیران مرد» به عنوان یک «هنجار» یا نمونه قبول شده به حساب می‌آیند و «مدیران زن» به عنوان «دیگری» یا «غیرعادی». پیش فرض این است که استعداد و هوش مدیریت و هوش سازمانی در وجود افراد به ودیعه گذاشته شده است و زنان به دلایل مختلف، از این موهبت برخوردار نیستند و یا شایستگی‌های دیگری دارند. اسطوره‌های سازمانی، تفاوت در رفتار مدیریت را ناشی از جنسیت مدیر می‌دانند، ولی برای اثبات این امر دلیلی وجود ندارد. چنین افسانه‌هایی هم در ارتباط با نیازهای آموزشی و هم برای نیل به پست‌های مدیریت ارشد برای زنان کاملاً گیج کننده است. (آموس<sup>۱</sup>، ۱۳۷۹: ۲۹).

در پژوهش حاضر که بر روی مدیران زن (آموزشی) انجام شده است، تفاوتی معنی‌دار بین مردان و زنان مدیر از نظر هوش سازمانی دیده نشده است. اما در سازمان‌های موجود در کشور و بالاخص در مدیریت کلان وزارت آموزش و پرورش، زنان اغلب به خاطر نظرات کلیشه‌ای در مشاغل پایین‌تر هستند و تفاوت‌های زیستی یا جسمی، بین زنان و مردان به عنوان توجیهی در عدم حمایت از زنان به کار می‌رود. به هر حال از نظر تاریخی شمار مردان در مدیریت، بیشتر از

۱- Amos

زنان بوده است. ولی امروزه شمار زنان نیز در حال افزایش است. در بعد بین‌المللی نیز علی‌رغم عدم اثبات وجود تفاوت معنی‌دار در پارامترهایی چون هوش سازمانی و سایر مهارت‌های مدیریتی مدیران زن و مرد، آمارهای موجود نشان می‌دهند که در دهه پایانی قرن بیستم کمتر از ۵ درصد از رؤسای ایالات و استانداران، مدیران شرکت‌ها و مسئولان پست‌های رده بالا در سازمان‌های بین‌المللی، زنان هستند (مقدم، ۱۹۹۸، به نقل از احمدی، ۱۳۸۵: ۷۸). «الکساندر<sup>۱</sup>» نیز طی تحقیقی که از سال ۱۹۸۶ تا ۱۹۸۷ بر روی ۱۱۹ نفر از دانشجویان مدیریت بازرگانی انجام داد به این نتیجه رسید که «نگرش‌ها هنوز هم در کل می‌پذیرند که مردان برای نقش‌های مدیریتی، شایسته‌تر از زنان هستند» (ونتلینگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶).

کلیشه‌های جنسیتی که ریشه در ترتیبات و دستورالعمل‌های سازمانی دارند به نوبه خود به نتایج نابرابری بازار کار کمک می‌کنند. شواهد تجربی نیز نشان می‌دهند کلیشه‌های جنسیتی به عنوان عاملی برای عدم دستیابی زنان به موقعیت‌های مدیریتی مطرح هستند (هزارجریبی و پیلهوری، ۱۳۹۱: ۳۹). اقدامات تبعیض آمیزی که در جریان تشکیل یک سازمان رایج است، با تأثیر بر چگونگی تعریف پست‌ها، کارمندیابی و ارزش‌گذاری و به این دلیل که این اقدامات در ساختار سازمان گنجانده شده و رسمیت یافته، تداوم می‌یابند. پس موانع ساختاری و اداری را نیز می‌توان در کنار بسیاری از موانع دیگر به عنوان دلیلی برای این تبعیض غیر منطقی مطرح کرد. به عبارتی ساختار و تشکیلات و ماهیت هر سازمان به نحوی بر حضور زنان در مدیریت آن سازمان تأثیر گذار است. حال این تأثیر ممکن است در سازمانی کم‌رنگ‌تر و در سازمان دیگر پررنگ‌تر باشد. به این معنی که در سازمان‌هایی که از حساسیت شغلی زیادی برخوردارند و تأثیر تعیین‌کننده بر

۱- Alexandre

۲- Wentling

سرنوشت جامعه و سازمان‌های دیگر دارند، ترجیح داده می‌شود از نیروی کار مردان به خصوص در سطوح عالی و پست‌های کلیدی استفاده شود. این همان نگاه تبعیض آمیزی است که ریشه در ساختار و ماهیت سازمان دارد. مدیریت زنان در سازمان‌های سایر کشورها دستاوردهای شایان توجهی داشته است، ولی علی‌رغم هوش سازمانی بالای زنان شاغل کشور جهت تصدی پست‌های بالای مدیریتی، تمایل عمومی در بیشتر سازمان‌های دولتی کشور ما به برگزیدن مدیران مرد معطوف است. به نظر می‌رسد در این میان عامل جنسیت بیش از شایستگی و توانمندی مورد توجه است. سخن کوتاه این که به طور کلی اگرچه بسیاری از افراد تصمیم‌گیرنده در رأس هرم ساختار سازمانی سازمان‌های موجود در جامعه به قابلیت، توانایی و هوش سازمانی بالای زنان در عرصه‌های مدیریتی جامعه واقف هستند، اما به دلیل حاکم بودن «نگرش جنسیتی» در سازمان‌ها، حتی در شرایط تخصصی برابر نیز به منظور تصدی پست‌های مدیریتی، غالباً برتری از آن مردان است. با عنایت به موارد فوق و با توجه به اهمیت روزافزون مدیریت منابع انسانی و نقش تعیین‌کننده آن در انتخاب و انتصاب نیروی کار سازمان، می‌توان گفت پرسنل نیروی استخدامی و کارگزینی، بایستی اصل شایسته‌گزینی را سرلوحه برنامه‌های استخدامی خود قرار دهند و شایسته‌ترین و باهوش‌ترین افراد را بدون در نظر گرفتن جنسیت آنها، برای مدیریت سازمان‌های موجود در جامعه برگزینند.

### منابع

- ۱- احمدی؛ حبیب (۱۳۸۵)، نظر مدیران زن شهر شیراز درباره توانمندی مدیریتی زنان، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۴، شماره ۳، صص ۹۶-۷۷.
- ۲- اسماعیلی؛ علی، گودرزی؛ ناصر و شایسته؛ سیاوش (۱۳۸۶)، مبانی روان‌شناسی عمومی، چاپ دوم، تهران: نشر شلاک.

- ۳- آموس؛ پاتولین (۱۳۷۶)، آموزش مدیریت برای زنان، ترجمه: سرور اعظم وزیری، فصلنامه تازه‌های مدیریت، دوره چهارم، شماره ۴، صص. ۲۶-۱۷.
- ۴- بخشیان؛ عالیه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی مدیران دانشگاه مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران.
- ۵- حمیدی؛ فریده (۱۳۸۷)، رابطه هوش هیجانی با سبک‌های مقابله‌ای در نوجوانان دختر و پسر مناطق محروم، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، شماره ۴ و ۵، صص ۴۳۲-۴۴۴.
- ۶- خدادادی؛ محمدرسول (۱۳۸۷)، رابطه هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه ارومیه.
- ۷- خلیلی؛ محسن (۱۳۸۶)، آسیب‌شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ایران، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۲، صص ۱۸۶-۱۶۵.
- ۸- رجایی‌پور؛ سعید و زهرایی؛ سیدمحمد (۱۳۹۰)، بررسی رابطه میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۲، تابستان ۹۰، صص ۱۷۴-۱۵۵.
- ۹- رهنورد؛ فرج‌الله و حسینی؛ نسرین (۱۳۸۷)، عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۱۸-۱۰۵.
- ۱۰- ساکی؛ رضا (۱۳۸۸)، رهبری در مدرسه یادگیری محور، تهران، انتشارات سازمان آموزش و پرورش شهر تهران.
- ۱۱- ستاری قهفرخی؛ مهدی و ابزری؛ مهدی (۱۳۸۶)، رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، بهمن ماه. تهران، بازیابی در ۱۳۹۰/۱۱/۴، از سایت مرجع دانش (<http://www.civilica.com>).
- ۱۲- عرفانی خانقاهی؛ معصومه و جعفری؛ پریش (۱۳۸۹)، بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱، بهار، صص ۶۶-۴۹.

- ۱۳- فقیهی؛ علیرضا (۱۳۸۸)، بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش (سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی) و ارائه چارچوب مفهومی مناسب، پایان نامه دکتری، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- ۱۴- قمری؛ محمد (۱۳۸۸)، رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی کارکنان منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱، صص ۱۴۶-۱۲۹.
- ۱۵- کارگر؛ حمید (۱۳۹۰)، بررسی و مقایسه میانگین متغیرهای هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیرستان‌های شهر یزد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه سمنان.
- ۱۶- کدیور؛ جمیله (۱۳۸۰)، زن و مدیریت، ماهنامه پیام زن، شماره ۶۸.
- ۱۷- مختاری‌پور؛ مرضیه و کاظمی؛ ایرج (۱۳۸۹)، بررسی و مقایسه هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، ماهنامه آموزش عالی، دوره جدید، سال سوم، شماره ۱۲، زمستان ۸۹، صص ۵۱-۳۱.
- ۱۸- ملائیان؛ صدیقه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا از ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت، فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، سال اول، شماره چهارم، پاییز، صص ۸۸-۷۷.
- ۱۹- میرکمالی؛ سیدمحمد (۱۳۸۹)، رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات یسپرون.
- ۲۰- موسوی‌خامنه؛ مرضیه، وداده‌پور؛ ابوعلی و برزگر؛ نسرین (۱۳۹۱)، توسعه انسانی مبتنی بر جمعیت و آموزش زنان (نتایج مطالعه بین کشوری)، فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۴، صص ۷۳-۵۱.
- ۲۱- نجاتی؛ رضا و اشرفی؛ حمیدرضا (۱۳۸۹)، آمار کاربردی به زبان ساده (ویراست ۱۹ نرم‌افزار spss)، تهران، انتشارات دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۲۲- هزارجریبی؛ جعفر و پیلهوری؛ اعظم (۱۳۹۱)، شناسایی موانع اجتماعی دستیابی کارکنان زن بانک ملی شهر تهران به موقعیت‌های مدیریتی، فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۴۲-۲۵.

- ۱- Akgun, A.E., Byrne, J. & keskin, H.(۲۰۰۷). Organizational Intelligence: A Structuration View. **Journal of Organizational Change Management**, ۲۰(۳), pp.۲۷۲-۲۸۹.
- ۲- Albrecht, K.(۲۰۰۳). The power of minds at work: organizational intelligence in action. New York: **American Management Association** (Amacom), ۴(۲), PP.۸۳-۱۳۵.
- ۳- Albrecht, K.(۲۰۰۹). **Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos**. Retrieved Desember ۲۹, ۲۰۱۱, from: [http://www. Karl Albrecht. com](http://www.KarlAlbrecht.com).
- ۴- Ercetin, S.(۲۰۰۸). Action Research. **Organizational Intelligence**. Educational Research Quarterly Journal, ۲۶(۱), p. ۴۱.
- ۵- Halal, W.E.(۱۹۹۷). organization Intelligence: what is it,and how can manager use it? Retrieved Apr ۲۵, ۲۰۱۲, from: [http://www. bah. com](http://www.bah.com).
- ۶- Lefter, V., Prejmerean, M. & Vasilache. S.(۲۰۰۸). The dimension of organizational in Romanian companies-a capital perspective. **Academy of economic studies**, Bucharest.
- ۷- Liebowitz, J. (۱۹۹۹). **Building organizational intelligence knowledge Management primer**. CRC press. Boca paton London New york Washington. D. C.
- ۸- Matsuda, T.(۱۹۹۲). **Organizational Intelligence: Its Significance as a Process and as a Product**. Proceedings of the International Conference on Economics/Management and Information Technology, Tokyo, Japan, August ۳۱- September ۴.
- ۹- Potas, P., Erçetin, S. & Kocak, S.(۲۰۱۰). Multi dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girls' technical education. **African Journal of Business Management**, ۴(۸), pp.۱۶۴۴-۱۶۵۱.
- ۱۰-Prejmerean, M. & Vasilache, S.(۲۰۰۸). **A universities organizational intelligence strategies, standards and debouches**. (p.۱), Retrieved, jun ۲۴, ۲۰۱۲. From: [http://www. apaers. ssrn. com](http://www.apaers.ssrn.com).
- ۱۱-Richard, T.H. & Nory, E.J.(۲۰۰۵). Knowledge management and Business Intelligence: the Importance of Integration. **Journal of Knowledge Management**. ۹(۴), PP.۴۵-۵۵.
- ۱۲-Riera, A., Christian, G. & Iijima, j.(۲۰۰۷). **A Study of Effect of Organizational IQ on IT Investment and Productivity**.International Conference on Management of

**Innovation and Technology**, Retrieved Apr ۲۱, ۲۰۱۲, from: <http://www.wikicfp.com>.

۱۳- Ruhan, A., Iijima, J., Ho, S. (۲۰۰۹). **A Study on Relationship between Organization Intelligence Quotient and Firm Performance**, Retrieved sep ۲۱, ۲۰۱۱, from: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm>.

۱۴- Schwaninger, M. (۲۰۰۹). **Intelligent organizational: An integrative frame work**. Berlin: Verlag Berlin Heidelberg.

۱۵- Simic, I. (۲۰۰۵). Organizational Learning as A Component of Organizational Intelligence, Information and Marketing Aspect of the Economically Development of **the Balkan. the Balkan Countries Journal**, ISBN ۹۴۵-۹۰۲۷۷-۸-۳, University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria.

۱۶- Stoffels, A., Kan-Ichiro, S. & Massa, H. (۲۰۰۶). A study on high-IQ organizations: comparative analysis of Japan and us. **Journal Of the Japan Society Management Information**, ۱۵, ۳۱-۵۲.

۱۷- Unland, R. (۱۹۹۴). **Organizational Intelligenc and Negotiation Based DAL system-Theoretical foundations and Experimental Results**. Working paperes of the Institute of Business Informatics, University of Munester, Germany.

۱۸- Wentling, R. M. (۱۹۹۶). A study of the career development and Aspirations of woman in Middle management., ۷(۳), pp. ۷۰-۲۵۳. **Human Resource development Quarterly**