



Investigating the Relationship between Managers' Organizational Intelligence and Transformational Leadership Style in Mazandaran Telecommunication Company

Mohsen Salehi¹, Hassan Mehrmanesh^{2*}

1. PhD student, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 13-26

Corresponding Author's Info

Email: has.mehrmanesh@iauctb.ac.ir

Article history:

Received: 20 December 2022

Accepted: 19 April 2023

Published online: 22 May 2023

Keywords:

Organizational Intelligence, Alignment and Harmony, Performance Pressure, Commitment and Optimism, Willingness to Change, Strategic Vision, Common Destiny, Transformational Leadership Style

ABSTRACT

Managers and employees are important elements of the organization. Most of the position of managers is based on their influence in the minds of employees and subordinates. It is important for managers to understand and practice the skills that can motivate people and establish the necessary coordination between the individual's personality and the needs of the organization. In this research, the relationship between managers' organizational intelligence and transformational leadership style has been investigated. The statistical population includes all the managers in all the subsidiary units of Mazandaran Province Telecommunication Company. In order to achieve the objectives of the research, 81 managers, supervisors and experts were randomly selected. The current research is a type of descriptive-survey research of the correlation type. The data collection tool is set through a standard questionnaire. The result of the Kolmogorov-Smirnov test indicates that the claim of normality of the corresponding distribution is accepted. Therefore, we should have used the Pearson test to test the hypotheses. The results indicate that there is a significant relationship between 6 dimensions of managers' organizational intelligence (alignment and harmony, performance pressure, commitment and optimism, willingness to change, strategic vision and common destiny) and transformational leadership style. However, there is no significant relationship between the dimension of knowledge development) and transformational leadership style. Also, the results of the ranking of different dimensions of organizational intelligence, which was used by Friedman's test, show that, respectively, the indicators of alignment and congruence, performance pressure, commitment and Optimism, willingness to change, strategic vision, development of knowledge and common destiny have the degree of desirability and importance.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article: Salehi. M, Mehrmanesh. H. (2023). "Investigating the Relationship between Managers' Organizational Intelligence and Transformational Leadership Style in Mazandaran Telecommunication Company" . *Journal of Management, economics and Entrepreneurship*, 4(1): 13-26.



دوره چهارم، شماره یک، بهار ۱۴۰۲

بررسی رابطه بین هوش سازمانی مدیران با سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران

محسن صالحی^۱، حسن مهرمنش^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

چکیده

مدیران و کارکنان از ارکان مهم سازمان هستند. قسمت اعظم موقعیت مدیران مبتنی بر نفوذ آنان در فکر و ذهن کارکنان و اشخاص زیربط است. برای مدیران درک و عمل به مهارت‌هایی که بتواند افراد را برانگیزد و هماهنگی لازم میان شخصیت فرد و نیاز سازمان برقرار کند، واجد اهمیت است. در این تحقیق رابطه هوش سازمانی مدیران و سبک رهبری تحول گرا مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران در کلیه واحدهای تابعه شرکت مخابرات استان مازندران است. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش ۸۱ نفر از مدیران و سرپرستان و کارشناسان بطور تصادفی انتخاب شدند. تحقیق حاضر از انواع تحقیقات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، از طریق پرسشنامه استاندارد تنظیم شده است. نتیجه آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف بیانگر این مطلب است که ادعای نرمال بودن توزیع مربوطه پذیرفته می شود. بنابراین باید از آزمون پیرسون جهت آزمون فرضیه ها استفاده کرده ایم. نتایج حاکی از آنست که بین ۶ بعد هوش سازمانی مدیران(همراستایی و همخوانی، فشار عملکرد، تعهد و خوشبینی، تمایل به تغییر، چشم انداز استراتژیک و سرنوشت مشترک) و سبک رهبری تحول گرا ارتباط معنا داری وجود دارد. اما بین بعد توسعه دانش) و سبک رهبری تحول گرا ارتباط معنا داری وجود ندارد همچنین نتایج حاصل از رتبه بندی ابعاد مختلف هوش سازمانی که از آزمون فریدمن استفاده شده است، نشان دهنده اینست که به ترتیب شاخصهای همراستایی و همخوانی، فشار عملکرد، تعهد و خوشبینی، تمایل به تغییر، چشم انداز استراتژیک، توسعه دانش و سرنوشت مشترک از درجه مطلوبیت و اهمیت برخوردار می باشند.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

صفحات: ۲۶ - ۱۳

اطلاعات نویسنده مسئول

ایمیل: has.mehrmanesh@iauctb.ac.ir

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۳۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، همراستایی

و همخوانی، فشار عملکرد، تعهد و خوشبینی،

تمایل به تغییر، چشم انداز استراتژیک، سرنوشت

مشترک، سبک رهبری تحول گرا



مقدمه

از دیدگاه چو^۱ (۲۰۰۷) هوش سازمانی، فرآیند یادگیری است که شامل توسعه رفتار انطباقی برای استفاده از درک و حافظه سازمانی است. هلال^۲ هوش سازمانی را توانایی سازمان در ایجاد و بهره گیری از دانش مطلوب در تطابق با شرایط محیطی می داند. به عقیده او هوش سازمانی ظرفیت سازمان در جهت خلق دانش و به کارگیری راهبردهای آن به منظور هماهنگی و تطابق با محیط است. هلال اضافه می کند که مجموعه توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان همان هوش سازمانی است. پینچوت^۳ هوش سازمانی را هوش توانایی استفاده از پدیده های رمزی و یا قدرت و رفتار مؤثر و یا سازگاری با موقعیت های جدید و تازه تعریف کرده است. از طرف دیگر یکی از عواملی که سازمان را در جهت تحقق اهداف آن یاری می رساند سبک رهبری سازمان می باشد. (هوی و میسکل، ۱۳۷۱: ۳۵)

در دنیای بی نهایت رقابتی، متغیر و متزلزل امروزی، کیفیت و به موقع بودن هوش سازمانی نه تنها، اختلاف میان سود و زیان است، بلکه اختلاف میان بقاء و ورشکستگی را نیز به وجود می آورد. (جایانتی، ۲۰۰۸) ^۴ شناخت هوش سازمانی به تعیین نقاط قوت و ضعف یک سازمان کمک می کند. همچنین راهنما و تسهیل کننده توسعه سازمان می شود تا بر طراحی برنامه های آموزشی و تطبیقی تمرکز کند. (کاکیر و آدا، ۲۰۰۸) ^۵

بدیهی است که هدایت و سازماندهی نیروها به سمت اثربخشی سازمانی برعهده مدیران سازمان است که این گونه مدیران تحول گرا باید ساختار جدید رفتار جدید رابه گونه ای تعریف کنند که افراد او را بپذیرند و در نتیجه روحیه ی خوبی برای راهنمایی جدید و رفتار جدید در سازمان به وجود آید (هاوس و همکاران، ۲۰۰۵).

رابینز نظریه رهبری تحول گرا را به عنوان فرآیندی سازمانی مطرح ساخت که از آن طریق رهروان و پیروان به سطوح عالی منزلت، خواهند رسید. (رابینز، ۲۰۰۲) ^۷

رهبران از طریق نفوذ در پیروان خود به اهداف مورد نظر دست می یابند و در این میان هوش سازمانی به رهبران کمک میکند که به طور مؤثری با کارکنان برخورد کرده و نیازهای افراد را تشخیص دهند و آنان را به طور مؤثری برانگیزانند (موغلی، ۱۳۸۲).

ضرورت تمرکز مدیران به مقوله تغییرات محیطی و آمادگی آنان برای مقابله با نوع شرایط متغیر بحرانی، نتیجه حرکت سازمانها به سمت رهبری تحول گرا در هر مجموعه ای است، رهبری تحول گرا یک فرایند آگاهانه اخلاقی و معنوی است که الگوی مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان جهت رسیدن به یک هدف جمعی و یا تحول واقعی بنا میکند (ماگیوکا و همکاران، ۲۰۰۱) ^۸.
باتوجه به تحقیقات انجام شده درسال های اخیر در دنیا و توجه روزافزون به بررسی هوش سازمانی در عرصه های گوناگون و نیز بررسی مدیریت تحول گرا به عنوان سبک مدیریت موفق در سازمانهای امروز، تحقیقی در این زمینه در ایران ضروری به نظر می رسد. بنابراین مسأله ای که مطرح می شود این است که آیا بین هوش سازمانی و سبک رهبری تحول گرا رابطه ای وجود دارد؟

مبانی نظری تحقیق

الف- ادبیات نظری

هوش سازمانی

هوش سازمانی، مجموعه ای از فناوری ها و فرآیندها است که به همه افراد در تمام سطوح سازمان این امکان را می دهد تا داده ها را ارزیابی و تجزیه و تحلیل کنند. هوش سازمانی، بستر لازم را برای کسب سود، تفاهم و انسجام از تجربیات سازمان فراهم می سازد. از دیدگاه کارل آلبرخت^۹ مفهوم هوش سازمانی به هفت مؤلفه زیر قابل تقسیم است:

چشم انداز استراتژیک^۱

قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان.

۱- سرنوشت مشترک^۱

احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکلی هم افزا.

۲- تمایل به تغییر^۱:

سازگاری و تمایل برای تغییر جهت تحقق بینش راهبردی.

۳- تعهد و خوشبینی^۱:

روان شناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود، می دانند.

⁶ Haos et al,2005

⁷ Rabins,2002

⁸ Magioca et al,2001

⁹ Albrecht,2003

¹ Choo,2007

² Halal,2008

³ Pinchut,2008

⁴ Jayanthi2008

⁵ Cakir&Ada,2008,p.26

اداری و کتابخانه ای انجام داده است. نتایج نشان دادند که هوش تأثیر مثبتی روی ابعاد سازمان‌های آموزشی داشت. مقدمی (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری تحول‌گرا مدیران صنعت ریخته‌گری شهر قم انجام داده و داده‌های مربوط به هوش سازمانی بوسیله پرسشنامه سازمانی گلمن و سبک رهبری توسط پرسشنامه چند عاملی رهبری بس و آولویو جمع‌آوری گردید. نتایج بیان‌کننده این بود که رابطه معناداری بین دو متغیر وجود دارد و از میان مؤلفه‌های هوش سازمانی، خودآگاهی و مدیریت روابط بیشترین تأثیر را در رهبری تحول‌گرا دارند.

مظلومی (۱۳۸۸)، در تحقیقی با موضوع بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران با سلامت سازمانی به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری تحولی مدیران و دیگر شاخص‌های سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

مختاری پور (۱۳۸۸)، در تحقیق خود با موضوع بررسی مقایسه‌ای رابطه هوش سازمانی و هوش اخلاقی با رهبری تیمی به این نتیجه رسید که بین مولفه‌های هوش سازمانی و مولفه‌های هوش اخلاقی و غیر آموزشی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین مولفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بارلینگ^۲ و همکارانش (۲۰۰۰) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین رهبری تبادلی و هوش سازمانی، دریافتند که هوش سازمانی آمادگی و گرایش لازم را در رهبران به وجود می‌آورد تا بتوانند از رفتارهای تبادلی استفاده کنند. به نظر این محققان رهبرانی که قادر هستند هیجان‌های خود را درک و کنترل کنند سبب می‌شوند اعتماد و احترام پیروان نسبت به آنان افزایش یابد.

گلمن^۳ و همکارانش (۲۰۰۰) در تحقیقی روی مدل‌های شایستگی هوش سازمانی برای ۱۸۱ موقعیت شغلی متفاوت از ۱۲۱ سازمان جهان انجام داد، به این نتیجه رسید که حدود ۶۷٪ شایستگی‌ها بطور فزاینده‌ای بر روی عملکرد سازمان‌ها با هوش سازمانی در ارتباط هستند.

سیوانتان و فکن^۴ (۲۰۰۲) در پژوهشی روی نقش هوش سازمانی مدیران در رهبری تحول‌گرا نشان می‌دهند رهبرانی که از هوش سازمانی بالایی برخوردارند، توسط زیردستان، به عنوان رهبران متعالی و اثربخش شناخته می‌شوند.

۴- همراستایی و همخوانی^۱ :

وجود نظام‌ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروهها.

۵- توسعه دانش^۱ :

استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها.

۶- فشار عملکرد^۱ :

هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند.

رهبری تحول‌گرا

فرآیندی از تعاملات اجتماعی است. آن جایی که رهبران قادر هستند در رفتار پیروان خود نفوذ کنند، قویاً می‌توانند نتایج عملکرد را تحت کنترل درآورند. رهبری ذاتاً یک فرآیند سازمانی است که به موجب آن رهبران حالات سازمانی زیردستان خویش را شناسایی کرده، موجب شکل‌گیری هیجان‌ات در آنها می‌شوند و سپس سعی می‌کنند تا حالات سازمانی پیروانشان را به طور صحیحی اداره کنند (کرت و همکاران،^۱ ۲۰۰۶). در ادبیات علم مدیریت از رهبری تحول‌گرا به رهبری نئوکارزماتیک^۱ تعبیر می‌شود. تئوری جدید رهبری تحول‌گرا، بر نقش رهبران کارزماتیک که پیروان کثرت احساسی قابل توجهی به آنها دارند تأکید می‌کند. (Prejmerean, et al, 2008).

پیشینه تحقیق

مرته ضوی و همکاران، (۱۳۸۴) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سبک رهبری در میان مدیران بازرگانی شرکت‌های تولیدی صنایع غذایی و خودروسازی که از طریق پرسشنامه انجام گرفته است. نتایج تحقیق بیان‌کننده این بود که رابطه مثبت و معنادار بین هوش سازمانی مدیران و سبک رهبری وجود دارد.

درودرگر، (۱۳۸۶) در پژوهش خود با عنوان رابطه هوش سازمانی و رهبری تحول‌گرا مدیران ادارات تربیت بدنی استان اصفهان انجام داد. نتایج بدست آمده نشان داد که از میان عناصرت ۵ گانه هوش سازمانی ۳ جز همدلی، خودآگاهی، انگیزش قادر به ۸۷ درصد تغییرات در رهبری تحول‌گرا هستند.

مسعودی، (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر هوش سازمانی روی ابعاد سازمان‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در میان معاونین

³ - Goleman

⁴ - Sivanathan & Feckan

¹ Kerr et al

² - Barling et al

ضروری است. تزوکا براساس یافته های ماتسودا (۲۰۰۴)^۵ عبارت هوش بین سازمانی را جهت تجزیه و تحلیل مکانیزم تبادل دانش در جوامع مرتبط بهم بیان می دارد.

استانسکو و کاتالینا^۶ (۲۰۱۲) در پژوهش روش های مدیریت و هوش سازمانی مدیران اهل رومانی یافتند که ۱۱۰ مدیر ملی اهل رومانی در برنامه طرح حرفه ای جوانان نام نویسی کرده بودند با استفاده از پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت معناداری بین مدیریت انتقالی و هوش سازمانی و نیز بین تأثیر مدیریت و هوش سازمانی وجود دارد.

آبدوس و عباسی^۷ (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان نقش هوش سازمانی در توسعه مدیریت انتقالی مدیران در بخش آموزش عالی پاکستان نشان دادند که هوش سازمانی در مرکز رفتار مدیریت انتقالی قرار دارد. همچنین ثابت کردند که تمام عناصر هوش سازمانی رابطه معناداری با مدیریت انتقالی دارد. آنها مشخص کردند که مدیران باهوش بهتر قادر به نشان دادن مدیریت انتقالی هستند.

روش پژوهش

با توجه به دو رویکرد خردگرایانه و طبیعت گرایانه^(۱) و دو دسته روشهای تحقیق منتهج از آنها بنامهای روشهای کمی و کیفی^(۱)، تحقیق حاضر در هر دو گروه قرار می گیرد. با توجه به ویژگی آزمایشی و یا غیرآزمایشی^(۱) بودن تحقیقات، روش تحقیق حاضر، روش توصیفی از شاخه پیمایشی (بازرگان و دیگران، ۱۳۷۷) محسوب می شود. در کلیترین تقسیم بندی، روش تحقیق را کتابخانه ای و میدانی در نظر گرفته اند که در تحقیق حاضر از هر دو این روشها استفاده خواهد شد. بر این اساس ابتدا جوانب و موضوعات مطالعاتی مربوط به هوش سازمانی و سبک رهبری تحول گرا و نیز مطالعات و تحقیقات مشابه انجام شده، در مورد موضوع تحقیق مورد بررسی قرار گرفته، سپس با استفاده از مطالعات میدانی، اقدام به تبیین سؤالات (فرضیات) مطابق با عنوان و هدف تحقیق خواهد شد. با توجه به روشهای چهارگانه دیدگاه تئوری پردازی، یعنی بسط یا بهبود تئوریهای موجود، مقایسه دیدگاههای تئوریک مختلف، بررسی پدیده ای خاص با استفاده از دیدگاههای تئوریک مختلف و بالاخره بررسی پدیده ای مستند در محیط و شرایطی جدید تحقیق حاضر در گروه چهارم قرار می گیرد. در این پژوهش از فنون آمار استنباطی و آزمون فرضیات استفاده خواهد شد.

لنگورن^۱ (۲۰۰۴) از طریق پژوهش در ارتباط بین هوش سازمانی با عملکرد مدیران رستورانها در انگلستان پی برد که رابطه معناداری بین عملکرد مدیران و هوش سازمانی آنها وجود دارد.

در تحقیقی که توسط مهمت^۲ (۲۰۰۷) تحت عنوان اثر سبکهای رهبری بر سلامت سازمانی انجام شده، اثر سبک رهبری مدیران (رهبری تبدیلی و تحولی) به همراه رضایت شغلی معلمان از لحاظ سلامت سازمانی بررسی شد. یافته این تحقیق این بود که رهبری تحولی حائز اثرات ژرف بر رضایت شغلی معلمان می باشد در حالی که رهبری تحولی مدیران به طور مستقیم و از طریق رضایت شغلی معلمان به طور غیر مستقیم بر سلامت سازمانی مدرسه اثر می گذارد.

لفتر^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان "ابعاد هوش سازمانی در شرکت های رومانیایی، دور نمای سرمایه انسانی انجام داده اند. این پژوهش در صدد بررسی تفاوت های موجود بین سازمانهای بزرگ با بیش از ۱۵۰ کارمند و سازمانهای کوچک بوده است. باین فرض که منابع انسانی و تفاوت های موجود در فرهنگ سازمانی و رهبری بین دو طبقه می تواند تاثیر قابل ملاحظه ای بر نحوه ادراک از ابعاد هوش سازمانی و عملکرد آنها داشته باشد.

ماتورانا و والرا^۲ (۲۰۰۴) در مقاله تحت عنوان مدیریت دانش و هوش سازمانی مطالبی به این شرح ارائه می دهند دانش یک دارایی است و هوش یک ویژگی و هر دو عمل از هم جداشدنی نیستند. دانش و هوش اگر به طور مناسب بکار گرفته شوند، می توانند ارزش های بیشماری را خلق کنند. دانش و هوش را از طریق تمرین می توان بهبود بخشید و با عدم انجام تمرینات از بین خواهد رفت.

در تحقیقی که توسط البرخت^۳ (۲۰۰۳) درباره ارتباط هوش سازمانی و مدیریت دانش انجام داده است. حاصل این بررسی ارائه مدلی برای هوش سازمانی و مدیریت دانش بود. با ترکیب هوش جمعی مورد بحث البرخت و مدیران و رهبران هوشمند و متفکر، مدیران اجرائی قادرند قدرت ذهنی افراد جهت دستیابی سازمان به ماموریت هایش را به حرکت در آورند. این مساله حاصل چالش بین هوش سازمانی و مدیریت دانش است.

در تحقیقی که توسط تزوکا و نیو^۴ (۲۰۰۴) در مورد بررسی تاثیر تقسیم و تبادل دانش در هوش سازمانی انجام داده به آن نتیجه رسیده که برای داشتن رابطه مبتنی بر همکاری نه تنها دسترسی به منابع بلکه تقسیم و تبادل اطلاعات و دانش بین اعضا سازمان

⁵ Matsoda, 2004

⁶ - Stanesco & Katalina

⁷ - Abdos, M & Abassi

¹ - Langorne

² Motorana and Waler, 2004

³ Alberchet, 2003

⁴ Tzoka and Niva, 2004

تصادفی نظام‌یافته، نمونه‌گیری طبقه‌ای، نمونه‌گیری خوشه‌ای و نمونه‌گیری چندمرحله‌ای می‌باشند (آذر و مؤمنی، ۱۳۷۹). با توجه به حجم جامعه آماری، نمونه‌گیری با استفاده از فرمول بصورت زیر محاسبه شده است:

$$ne = \frac{Nz^2 \frac{\alpha}{2} p(1-p)}{\varepsilon^2 (N-1) + z^2 \frac{\alpha}{2} p(1-p)} = \frac{81 \times (1/96)^2 \frac{1}{2} \left(\frac{1}{2}\right)}{(0/05)^2 (81) + (1/96)^2 \left(\frac{1}{2}\right) \left(\frac{1}{2}\right)} = 68/0806 \cong 69$$

رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه‌ای استاندارد استفاده که هر یک از آنها دارای مولفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با خود است.

متغیرهای تحقیق

متغیر کمیتی است که در دامنه‌های معین می‌تواند از یک فرد به فرد دیگر یا از یک مشاهده به مشاهده دیگر مقادیر مختلفی را اختیار کند، بنابراین چیزی است که تغییر می‌پذیرد، نمادی است که اعداد یا ارزش‌ها به آن منتسب می‌شود (کرلینجر، ۱۳۷۴). «متغیر مستقل» یک ویژگی از محیط فیزیکی یا اجتماعی است که بعد از انتخاب، دخالت یا دستکاری شدن توسط محقق، مقادیری را می‌پذیرد تا تأثیرش بر روی متغیر دیگر مشاهده شود (بازرگان و دیگران، ۱۳۸۶). در پژوهش حاضر هوش سازمانی و ابعاد آن به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده است. «متغیر وابسته» متغیری است که تغییرات آن تحت تأثیر متغیر مستقل قرار می‌گیرد (بازرگان و دیگران، ۱۳۸۶). در این تحقیق رهبری تحول‌گرا، به طور کلی به عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. بر این اساس پژوهشگر معتقد است، بین ابعاد هوش سازمانی و سبک رهبری تحول‌گرا رابطه معناداری وجود دارد. که مدل مفهومی آن بصورت شکل ۱ می‌باشد.

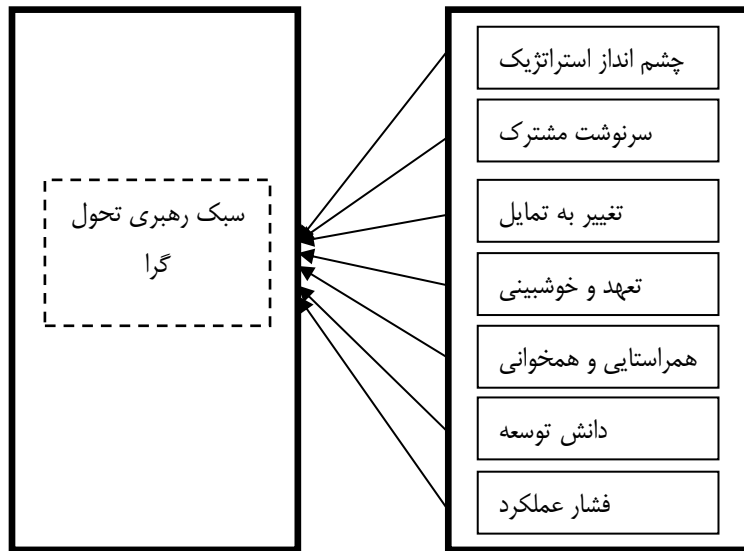
جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش موردنظر، مدیران و سرپرستان در سازمان مخابرات استان مازندران می‌باشند که تعداد آنها ۸۱ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری در پژوهش‌های علوم رفتاری روش‌های متداولی وجود دارند، که از جمله آنها نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌گیری

بنابراین نمونه انتخابی ۶۹ نفر می‌باشد که بصورت تصادفی ساده انتخاب خواهد شد.

ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات

از ابزارهای چهارگانه جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر از ابزار پرسشنامه استفاده خواهد شد. نکته قابل ذکر اینکه، در تحقیقات مدیریتی در ایران، به احتمال زیاد روش پرسشنامه بهتر می‌تواند نیازهای اطلاعاتی پژوهشگران را تأمین نماید (آذر، ۱۳۷۳). در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه بین‌المللی استفاده شده که شامل دو بخش می‌باشد. بخش اول که شامل ۴۹ سؤال در خصوص ابعاد ۷ گانه هوش سازمانی و بخش دوم که شامل ۲۴ سؤال در مورد سبک رهبری تحول‌گرا می‌باشد، که شیوه رهبری یک فرد را از دیدگاه خود و پیروانش مورد بررسی قرار می‌دهد. برای اندازه‌گیری هر یک از ابعاد متغیرهای تحقیق ابتدا ابعاد، سپس مولفه‌ها و شاخص‌های هر بعد تعیین شده و سوالات بر اساس شاخص‌ها تنظیم شده‌اند. مقیاسی که هوش سازمانی را ارزیابی می‌کند با ۷ بعد چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، تعهد و خوش بینی، همراهی و همخوانی، توسعه دانش و فشار عملکرد، مرتبط است و برای اندازه‌گیری متغیر وابسته یعنی



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

پیش‌بینی می‌شود که روایی و اعتبار^۴ ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) با توجه به مرور ادبیات موضوعی تحقیق و استخراج متغیرها از آن که در حقیقت همان نظر متخصصان و خبرگان است تأمین شود (بازرگان، ۱۳۷۷). در این تحقیق داده‌های مربوط به هوش سازمانی مدیران توسط پرسشنامه استاندارد^۲ که توسط آلبرشت (۲۰۰۲) ساخته شده و روایی آن تایید شده است جمع‌آوری شده‌اند. در این پژوهش با استفاده از تکنیک قضاوتی برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق بدین صورت عمل شده که سوالات آزمون با مطالعه و بررسی منابع مطالعاتی مختلف تهیه شده و سپس با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور پژوهش و چند تن دیگر از استادان مسلط به موضوع و نیز چند نفر از آزمودنی‌های تحقیق روایی سوالات مورد سنجش قرار گرفت.

۲- پایایی (قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری)^۲

برای تعیین سازگاری بیرونی یا پایایی را هم از آزمون آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد. این روشی است که در اغلب تحقیقات مورد استفاده قرار می‌گیرد) و در تحقیق حاضر نیز از آن استفاده می‌گردد. (پترسون، ۱۹۹۴)^۲

مقدار آلفای محاسبه شده برای تحقیق حاضر که در واقع پایایی تحقیق را نشان می‌دهد برابر است با ۰.۸۵۳۳. بنابراین در سطح ۹۵٪ درصد اطمینان می‌توان گفت که تحقیق حاضر از پایایی قابل قبول برخوردار است.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

بین هوش سازمانی و سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران ارتباط وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین چشم انداز استراتژیک و سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران رابطه وجود دارد.

۲. بین سرنوشت مشترک و سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران رابطه وجود دارد.

۳. بین تمایل به تغییر و سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران رابطه وجود دارد.

۴. بین تعهد و خوشبینی و سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران رابطه وجود دارد.

۵. بین همراستایی و همخوانی و سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران رابطه وجود دارد.

۶. بین توسعه دانش و سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران رابطه وجود دارد.

۷. بین فشار عملکرد سبک رهبری تحول گرا در شرکت مخابرات استان مازندران رابطه وجود دارد.

روش‌های سنجش روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری

۱-روایی (قابلیت اعتبار)^۱

²⁻ Reliability

² Peterson, 1994

¹⁻ Validity

¹ Albercht, carl, 2002

یافته های پژوهش

ادعا، توزیع نرمال می باشد و نقیض ادعا نرمال نبودن توزیع مورد نظر می باشد، که بصورت جدول زیر می باشد:

قبل از آزمون فرض جهت بررسی ادعای نرمال بودن توزیع از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف (K.S) استفاده کرده ایم. در این آزمون

جدول ۱. نتایج حاصل از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف (K.S)

هوش سازمانی	رهبری تحول گرا
۶۷	۶۷
۳,۵۳۸۵	۳,۳۶۵۴
۰,۷۶۴۵۰	۰,۵۵۲۹۰
۱,۴۲۳	۰,۶۱۲
۰,۳۴۸	۰,۸۴۹

بوده و بیشتر از ۵ درصد است H_0 تایید شده و ادعای نرمال بودن توزیع مربوطه پذیرفته می شود. بنابراین باید، از آزمون پیرسون جهت آزمون فرضیه ها استفاده کرد که بصورت زیر می باشد.

نتیجه آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف (K.S) در نگاره ۱ است که به ترتیب تعداد داده ها، پارامترهای مورد نظر در بررسی وجود توزیع (مانند میانگین و انحراف معیار در توزیع نرمال)، مقدار آماره Z و مقدار sig را ارائه می کند. چون sig محاسبه شده در متغیرهای رهبری تحول گرا و هوش سازمانی به ترتیب برابر، ۰,۸۴۹ و ۰,۳۴۸

جدول ۲. آزمون همبستگی پیرسون میان هوش سازمانی و سبک رهبری تحول گرا

نام متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه
چشم انداز استراتژیک و سبک رهبری تحول گرا	۰,۶۵۲	۰,۰۰۶	۰,۰۵	رد H_0
سرنوشت مشترک و سبک رهبری تحول گرا	۰,۸۴۵	۰,۰۰۵	۰,۰۵	رد H_0
تمایل به تغییر و سبک رهبری تحول گرا	۰,۷۵۴	۰,۰۰۱	۰,۰۵	پذیرش H_0
تعهد و خوشبینی و سبک رهبری تحول گرا	۰,۶۳۵	۰,۰۰۵	۰,۰۵	رد H_0
همراستایی و همخوانی و سبک رهبری تحول گرا	۰,۷۱۹	۰,۰۰۴	۰,۰۵	رد H_0
توسعه دانش و سبک رهبری تحول گرا	۰,۱۱۵	۰,۳۵۴	۰,۰۵	رد H_0
فشار عملکرد و سبک رهبری تحول گرا	۰,۷۲۳	۰,۰۰۸	۰,۰۵	رد H_0
هوش سازمانی و سبک رهبری تحول گرا	۰,۸۸۲	۰,۰۰۵	۰,۰۵	رد H_0

همچنین میتوان ادعا کرد که بین تمایل به تغییر و سبک رهبری تحول گرا (فرضیه فرعی ۳) رابطه معناداری وجود دارد. آماره آزمون، شدت (ضریب همبستگی) این رابطه را ۰,۷۵۴ ارزیابی کرده است. همچنین میتوان ادعا کرد که بین تعهد و خوشبینی و سبک رهبری تحول گرا (فرضیه فرعی ۴) رابطه معناداری وجود دارد. آماره آزمون، شدت (ضریب همبستگی) این رابطه را ۰,۶۳۵ ارزیابی کرده است. همچنین میتوان ادعا کرد که بین همراستایی و همخوانی و سبک رهبری تحول گرا (فرضیه فرعی ۵) رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به خروجی نرم افزار SPSS، حاصله در جدول ۲، در سطح اطمینان ۹۵٪ میتوان ادعا کرد که بین چشم انداز استراتژیک و سبک رهبری تحول گرا (فرضیه فرعی ۱) رابطه معناداری وجود دارد. آماره آزمون، شدت (ضریب همبستگی) این رابطه را ۰,۶۵۲ ارزیابی کرده است. همچنین میتوان ادعا کرد که بین سرنوشت مشترک و سبک رهبری تحول گرا (فرضیه فرعی ۲) رابطه معناداری وجود دارد. آماره آزمون، شدت (ضریب همبستگی) این رابطه را ۰,۸۴۵ ارزیابی کرده است.

آماره آزمون، شدت (ضریب همبستگی) این رابطه را ۰,۷۱۹، ارزیابی کرده است.

همچنین میتوان ادعا کرد که بین توسعه دانش و سبک رهبری تحول گرا (فرضیه فرعی ۶) رابطه معناداری وجود ندارد.

همچنین میتوان ادعا کرد که بین فشار عملکرد و سبک رهبری تحول گرا (فرضیه فرعی ۷) رابطه معناداری وجود دارد. آماره آزمون، شدت (ضریب همبستگی) این رابطه را ۰,۷۲۳، ارزیابی کرده است. بنابراین با توجه به خروجی نرم افزار SPSS، حاصله در جدول ۴، در سطح اطمینان ۹۵٪ میتوان ادعا کرد که بین هوش سازمانی و سبک رهبری تحول گرا، (فرضیه اصلی) رابطه معناداری وجود دارد. آماره آزمون، شدت (ضریب همبستگی) این رابطه را ۰,۸۸۲، ارزیابی کرده است.

سایر نتایج حاصل از آمار استنباطی

جهت رتبه بندی ابعاد مختلف هوش سازمانی از آزمون فریدمن استفاده کرده ایم. نتایج حاصل از آزمون اینست که اولاً رتبه های (میزان تاثیر) ابعاد متفاوت می باشند. ثانیاً میانگین رتبه های هر یک از ابعاد چهار گانه، مشخص شده است. نتایج حاصل از رتبه بندی ابعاد مختلف هوش سازمانی که از آزمون فریدمن استفاده شده است، نشان دهنده اینست که به ترتیب شاخصهای همراستایی و همخوانی، فشار عملکرد، تعهد و خوشبینی، تمایل به تغییر، چشم انداز استراتژیک، توسعه دانش و سرنوشت مشترک از درجه مطلوبیت و اهمیت برخوردار می باشند.

نتیجه گیری

اگر به یافته های حاصل از نتایج بخش ۴ دقت کنیم می توان ملاحظه کرد که همه ابعاد هوش سازمانی به جز توسعه دانش رابطه معناداری با رهبری تحول گرا دارند. این نتیجه کمی دور از انتظار بود که از نظر "تئوری رهبران تحول گرا به پیروان خود کمک می کنند تا به مسائل قدیمی از دیدگاه های جدیدی بنگرند و آنها را هیجان زده و برانگیخته می کنند تا تلاشی فراتر از حد معمول داشته باشند و فراتر از اهداف و علایق شخصی بیاندیشند". این رهبران با ابلاغ چشم انداز آینده، چنان بر پیروان خود تاثیر می گذارند که آنها چشم انداز را متعلق به خود دانسته و تلاش فوق العاده ای جهت دستیابی به دانش بروز می دهند (بارلینگ و همکارانش، ۲۰۰۰).

بنابراین نمی توان گفت که توسعه دانش یکی از ابعاد هوش سازمانی با رهبری تحول گرا ارتباط معنادار ندارد، این امر لزوم تحقیقات وسیع تر را می طلبد. از طرف دیگر، سایر تحقیقات صورت گرفته در این زمینه هیچکدام از مدل یک مدل جامع مورد استفاده در این تحقیق استفاده نکردند و نمی توان نتایج پژوهش حاضر را با آنها مقایسه کرد و به نتیجه کلی رسید.

از سوی دیگر، یافته های این پژوهش بر ارزیابی مدیران استوار است که با در نظر گرفتن خطای سهولت باید به عنوان یک محدودیت جدی در تعمیم یافته های آن مدنظر قرار گیرد. از این رو لازم است، ادراک زیردستان از سطح هوش سازمانی مدیران نیز بررسی شود تا بتوان شناخت درستی به دست آورد.

بی شک موفقیت مدیران شرکت مخابرات استان مازندران که نقش کلیدی در مدیریت کشور دارند، اثراتی فراتر از سطح سازمانی دارد و کل جامعه را تحت تاثیر قرار می دهد. سنجش هوش سازمانی مدیران این شرکت، این واقعیت را آشکار می سازد که هوش سازمانی مدیران بالاتر از سطح متوسط است. بنابراین می توان گفت، برای ارتقای عملکرد آن ها لازم است، آموزش های ویژه ای را طراحی و به اجرا گذاشت. نیازی به توضیح نیست که این آموزش ها ابعاد مختلف هوش سازمانی را تحت پوشش قرار دهد (کوک، ۲۰۰۲).

برخی از مدیران به خاطر رابطه ضعیف خود با دیگران قادر نیستند بازخورد دریافت کنند و به بازخوردها پاسخ درست بدهند. مدیران اثربخش و موفق تقریباً در تمام جنبه ها با این مدیران متفاوت هستند. آنان نقش رهبر راه ایفا می کنند، انگیزه ایجاد می کنند و تعهد به وجود می آورند، قابلیت های هوش سازمانی خود را به طور پیوسته تقویت می کنند و با توجه به نیاز، سبک های رهبری خود را تغییر می دهند مدیران موفق برانگیزاننده های خوبی هستند. در یک کلام، مدیران موفق تأکید بر ارتقای هوش سازمانی دارند.

هر مدیر برای موفقیت نیاز دارد تا یک رهبر خوب نیز باشد، بالطبع رهبر خوب باید در نظر زیردستان خوب تلقی شود نه از نظر خود مدیر، مدیران اثربخش با هوش سازمانی بالای خود در ارتباطات بسیار موفق تر از دیگر مدیران عمل می کنند و این امر را به خوبی به اثبات می رسانند که مدیری که هوش بالایی دارد، نمی تواند تنها با اتکا (IQ) بر هوش عقلی خود رهبری کند؛ بلکه مدیری اثربخش است که شنونده و سخنگوی خوبی باشد، رابطه پایدار و مثبت با دیگران برقرار کند. بنابراین، می توان این مهم را این چنین بیان کرد که مدیران اثربخش قابلیت سازمانی بالایی دارند و در تصمیم گیری بر عناصر سازمانی تأکید می کنند. آنها به خوبی می دانند زمانی

۱. از روشهای جدید و پیشرفته تری جهت ارزشیابی مدیران به همراه تا حداقل مقاومت را در مقابل تغییرات داشته باشند تا میل به تغییر در مدیران که از ابعاد هوش سازمانی می باشد، ایجاد شود.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

بدیهی است که، تحقیقاتی که در زمینه علوم انسانی صورت می‌گیرد جامع و کامل نبوده و با محدودیت‌هایی مواجه‌اند که به مرور زمان مورد نقد و بررسی صاحب نظران قرار گرفته و نتایج آنها تکمیل تر و قابل اعتماد می‌شود.

بدین منظور برای تحقیقات آتی و سایر محققین موارد زیر مد نظر قرار می‌گیرد:

۱. اقدام به استانداردسازی مدلی جامع برای هوش سازمانی
۲. طراحی ابزار اندازه‌گیری ۳۶۰ درجه در مورد هوش سازمانی و رهبری تحول‌آفرین
۳. بومی سازی ابزار سنجش قابلیت آموزش هوش سازمانی و رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌ها
۴. طراحی الگوهای بومی و به کارگیری روش‌های مؤثر آموزش هوش سازمانی و رهبری تحول‌آفرین متناسب با فرهنگ بومی.
۵. بررسی روش‌های مختلف دست‌یابی به هوش سازمانی و شیوه سنجش آن.

ملاحظات اخلاقی: موارد مربوط به اخلاق در پژوهش و نیز امانت‌داری در استناد به متون و ارجاعات مقاله تماماً رعایت گردید.

تعارض منافع: تدوین این مقاله، فاقد هرگونه تعارض منافی بوده است.

سپه‌نویسندگان: نگارش مقاله تماماً توسط نویسندگان بصورت مشترک و برابر انجام گرفته است.

تشکر و قدردانی: از تمام کسانی که ما را در تهیه این مقاله یاری رسانده‌اند، سپاسگزاریم.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون تأمین اعتبار مالی سامان یافته است.

رهبری اثربخش است، که به کارکنان خود به عنوان یک انسان توجه کنند و همواره با برقراری رابطه اثربخش و سازنده، درصدد رشد و پرورش کارکنان خود برآیند. پیام این تحقیق آن است که مدیران و رهبران اثربخش و موفق به هوش سازمانی توجه فراوان دارند و در ارتباطات خود به خوبی متناسب با آن عکس‌العمل نشان دهند و در یک کلام از هوش سازمانی بالایی برخوردارند.

مطالعات در زمینه رهبری نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا قابل آموزش است (سیوانتان و فکن، ۲۰۰۲). از طرفی هوش سازمانی نیز قابل یادگیری و آموزش است. همچنین هوش سازمانی موجب بهبود عملکرد رهبران و زیردستان خواهد شد. باتوجه به موارد یاد شده و نتایج تحقیق در جامعه‌ی مورد بررسی پیشنهاد آموزش هوش سازمانی برای رهبران مطرح می‌گردد (موکل و همکاران، ۲۰۰۱).

پیشنهادات مبتنی بر نتایج تحقیق

با بررسی‌های به عمل آمده گام‌های اجرایی زیر به عنوان راهکار عملی در شرکت مخابرات استان مازندران پیشنهاد می‌گردد. با توجه به نتیجه‌ی اصلی پژوهش، که بیان می‌کرد بین هوش سازمانی و سبک رهبری تحول‌گرا رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان عملاً رفتارهای تحول‌آفرین از خود بروز دهند و به عنوان سرمشق و الگو در این زمینه معرفی شوند، تا زمینه‌ای برای رفتارهای تحول‌آفرین در افراد با سطوح پایین تر سازمان نیز فراهم گردد.

چشم انداز استراتژیک سازمان و سرنوشت مشترک که از ابعاد هوش سازمانی می باشد باید مشخص و تعریف شود، سازمان به روشنی ترسیم شود تا درک روشنی از اهداف و جهت سازمان به مدیران منتقل شود.

مدیران برای افزایش دادن همراستایی و همخوانی باید نقاط قوت و ضعف خود را تشخیص داده و شناسایی کنند. زیرا مدیرانی که دارای سطح بالایی از همراستایی و همخوانی باشند می توانند بهتر و موثر تر به اهداف خود و سازمان خود دست یابند.

تلاش و حمایت از عملکرد موثر مدیران و توسعه قابلیت های آنان و آشنایی آنان با وظایفی که برعهده دارند و نحوه انجام آنها و دانش و آموزشها و امکاناتی که برای انجام این وظایف احتیاج دارند تا هماهنگی و برنامه ریزی بیشتر شود تا موجب تسهیل فرایند خلق و انتقال دانش گردد.

- Bab Al-Hawaiji, Fahima and Ghazi Mirsaid, Seyed Javad. Elhian, Ali (2009), measuring the organizational intelligence of the employees of Ferdowsi University of Mashhad and Astan Quds Razavi libraries, *Librarianship and Information Quarterly*, 13th period, number 1, series 49, pp. 34-9 .
- Beykzadeh, Jafar; Alaei, Baqer and Eskandari, Karim (2009) Investigating the relationship between managers' organizational intelligence and their performance in East Azerbaijan government organizations", *Management Research*, 3(8), 143-163
- Cakir, R., & Ada, S. (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-service training? . *World Applied Sciences Journal*, 4(1), 30-54.
- Desler, Gary, (1366), *Management Fundamentals*, translated by Davud Madani, Pashbard Publications
- Erfani Khanghahi, Masoumeh. Jaafari, Paryosh (2009) *Organizational intelligence and its promotion in the university*. Tehran: Publications
- Faqihi, Alireza and Jafari, Paryosh (2018) Examining the status of organizational intelligence in educational research and planning organization and presenting a suitable Mahfoumi framework, *Education and Training Quarterly*, No. 4, 100 series, pp. 27-48
- Ganzert, Christian. Martinelli, Dante P. Delai, Ivete. (2012). *Intelligence systems methodology: a systemic approach to the organizational intelligence function*, *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 10, No. 2, pp. 141-
- منابع و مأخذ
- Afjeh, Ali Akbar, (1376), *Time Management in Education, Economics and Management*, No. 32
- Akgün, Ali E. Byrne, John. Keskin, Halit. (2007). *Organizational intelligence: a structuration view*, *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 20, No. 3, pp. 272-289, Available at: <http://www.emeraldinsight.com>
- Akhwan Tabakh, Abbas Jafari, (1388) Tehran: Azarin Mehr Publications. *Specialized scientific information center for urban management*.
- Albrecht, K. (2003). *Organizational intelligence and knowledge management: Thinking outside the silos. The Executive Perspective*. Retrieved from www.karelAlbrecht.Com. 1-170.
- Albrecht, Karl. (2003). *The power of minds at work: organizational intelligence in action*, New York, Amacom.
- Alwani, Mehdi (2015), optimal use of time in management, administrative transformation, third period, numbers 12 and 13
- Alwani, Seyyed Mahdi and Danai Fard, Hassan (2008), *Discourses in the Philosophy of State Organization Theories*. Tehran: Safar Publications.
- Atashpour, Hamid (1378): *Time management or saving time*, *Folad*, fifth period, number 57, pp. 54-57
- Australian Institute of Management. (2003). *Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment* Australian Managers, Available at: http://www.aim.com.au/research/KarlAlbrecht_study2003.pdf

- Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Available at: http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-08102009-200607/unrestricted/Younghan_JungSep_09.pdf
- Kivan Ara, Mahmoud; Yazdakhasi, Ali; Bahrami, Sosan and Masoudian, Yousef (2018) The relationship between the components of knowledge management and organizational intelligence in Isfahan University of Medical Sciences, *Health Information Management*, 8(5), 673-680
- Kohansal, H. & Saatchi, M. (2010). Adequacy indicators psychometric intelligence scale. *Journal of the Methods and Psychological Models*, 1(1), 105-118 (in Persian).
- Krejcie R. V. Morgan D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 30, pp. 607-610. Available at: <http://opa.uprrp.edu/InvIns Docs/KrejcieandMorgan.pdf>
- Lee Bovits, J. (2011) *Creating organizational intelligence: knowledge management basics*, translated by Mehdi Satari Ghafarakhi, Hamid Reza Lefter, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008); The dimension of organizational intelligence in Romanian companies-a human capital perspective. *Academy of Economic Studies*, Bucharest.
- Lefter, Viorel. Prejmerean, Mihaela. Vasilache, Simona. (2008). *The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies –A Human Capital Perspective*. *Theoretical and Applied Economics*, Vol. 152, Available at: www.palgrave-journals.com/kmrp/
- Gill, A., & Lashin, S. (2003). Business education: A strategic market-oriented focus. *International Journal of Educational Management*, 17(5), 188-194.
- Glynn, M.A. (1997). *Innovate genius: A framework for relating individuals and organization intelligences to innovation academy of management*. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336.
- Halal, W.E. (1997). *Organizational intelligence: What is it and how can manager use it?*. Retrieved, 2007, Retrieved from <http://www.Bah.com>.
- Halal, W.E. (2006). *Organizational intelligence*. Melcrum Publishing Ltd.
- Hasanzade, M. (2007). *Practical steps in knowledge management*. First Iran, Nejad Parisi, Mehdi. Sasan Gohar, Parviz. 1380, *organization and management from theory to practice*, Iranian Institute of Banking, Tehran
- Jafari, & Faghihi (2010). The intelligence component in the research and educational planning. *Journal of Leadership and Training Management*, 4, No. (3), 63-86 (in Persian).
- Jamalzade, M., & Gholami, Y. (2009). Analysis of relationship between organizational intelligence and organizational learning in Azad University employees. *Journal of Leadership and Training Management*, 3(2), 63-86 (in Persian).
- Jung, Younghan. (2009). *An Approach to Organizational Intelligence Management (A Framework for Analyzing Organizational Intelligence Within the Construction Process)*, Dissertation submitted to the

- Islamic Azad University, Kerman branch.
- Robbins, Stephen P., (1381), *Organizational Behavior*, translated by Dr. Ali Parsaian and Dr. Seyed Mohammad Arabi, Cultural Research Office
- Ruhan, A. & Junichi Iijima, Ho Sho. (2009). A study on relationship between organizational intelligence quotient and firm performance –a comparison study between Japan and China . Tokyo Institute of Technology.
- Sanderson, Stuart M.(1998). *New approaches to strategy: New ways of thinking for the millennium. Management Decision*, Vol.36, No.1, pp.9-13, available at: www.emeraldinsight.com
- Sattari, M. (2007). Relationship between organizational intelligence and organizational learning. First National Conference on Knowledge Management, Iran, Tehran (in Persian).
- Schwaninger, Markus.(2009). *Intelligent Organizations: Powerful Models for Systemic Management*, Berlin, Springer-Verlag.
- Scott, Richard (2003) *Organizations: rational, natural and open systems"*, Hassan Mirzaei Ahranjani (2007), Tehran: Samt Publications.
- Sherehiy, B. W., & Layer, J. (2007). A review of enterprise agility: concept, framework, attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 5(3), 435-461.
- Silber, Kenneth H. Kearny, Lynn.(2010). *Organizational intelligence : a guide to understanding the business of your organization for HR, training, and* 10(527), Issue.10(527), pp.39-52, Available at: <http://store.ectap.ro/articole/339.pdf>
- Liebowitz, Jay.(2006). *Strategic intelligence :business intelligence, competitive intelligence, and knowledgemanagement*, New York, Taylor& Francis Group.
- Malekzade, Gh. (2010). *Organizational intelligence, a powerful tool in the management of knowledge-based companies. Journal of technology development*, 1(22), 31-37 (in Persian).
- Marr, G., & N., Schiuma, A. (2002). Assessing strategic knowledge assets in e-business. *International Journal of Business Performance Management*, 4(2), 279–295.
- McMaster, Michael.(1996). *The Intelligence Advantage, Organizing for Complexity*, Boston, Butterworth-Heinemann.
- Metacognitive thought.
- Nasabi, Narjes Al-sadat. Safarpour, Ali Reza.(2009). *Key Factors in Achieving to an Intelligent Organization in the View of Employee in Shiraz University of Medical Science in 2008. Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. Vol3, No.4, pp3492-3499, Available at: <http://www.insipub.com/ajbas/2009/3492>.
- National Conference on Knowledge Management, Iran, Tehran (in Persian).
- Pour Mansour, Ahmed, (2004): *Studying the relationship between organizational skills of time management and job stress of directors and executive assistants of education in Kerman province*, master's thesis,

- approach in educational management, 2(2), 155-174
- Zali, Mohammad Reza, (1375), time and field management, 6th period, number 60
- Zarei Matin, Hassan and Hamidzadeh, Ali. Rahbar, Amir Hossein (2007), Presenting a Quantitatively Adjusted Framework for Assessing Organizational Intelligence, Management Culture, No. 18, pp. 51-78
- ZareiMatin,Hassan.Jandaghi,Golamreza. Hamidizadeh,Ali.HajKarimi,Fateme. (2010).Studying Status of Organizational Intelligence in Selected Public Offices of Qom.European Journal of Social Sciences. Vol.14,No.4,pp.613-620,Available at:http://www.eurojournals.com/ejss_14_4_12.pdf.
- performance consulting,San Francisco, Pfeiffer:An Imprint of Wiley.
- Simon,phil.(2010).The next wave of technologies : opportunities from chaos,NewJersey,
- Stoner, James EF. Freeman, Edward R. Gilbert, Daniel R. (1379). Management, translated by Ali Parsaian and Seyyed Mohammad Arabi, Cultural Research Office
- Veryard,Richard.(2012).Organizational intelligence primer, Leanpub, Available at: [http:// leanpub.com/orgintelligence](http://leanpub.com/orgintelligence)
- Weijermars,Ruud.(2011).Building Corporate IQ: Moving the Energy Business from Smart to GeniusExecutive Guide to PreventingCostly Crises, London, Springer - Verlag.
- Wiley John & Sons.Stalinski,Sherryl.(2004).Organizational Intelligence:A Systems Perspective. Organization Development Journal,Vol.22,No.2,pp.55-67,Available at:[00de51d.netsolhost.com /resource/stalinski-odjournal22.2.pdf](http://00de51d.netsolhost.com/resource/stalinski-odjournal22.2.pdf)
- Williams,Steve.Williams,Nancy.(2007). The profit impact of business intelligence,San Francisco, Elsevier.
- Yolles,Maurice.Organisational intelligence.(2005).The Journal of Workplace Learning.Vol.17,No.1/2,pp.99-114,available at:www.emeraldinsight.com.
- Zahraei, Seyed Mohammad and Rajaeipour, Saeed (2018) Examining the relationship between intelligence and organizational health in the universities of Isfahan city", New