



بررسی هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ ساری

راسیه صالحی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ ساری با روش توصیفی-پیمایشی انجام شد. جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری بوده که با توجه به حجم نمونه کل جامعه تعداد ۹۰ نفر از اعضای جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه کارل آلبرخت (۲۰۰۳) بود این پرسشنامه شامل ۴۹ سؤال ۵ گزینه‌ای بوده است. به منظور تجزیه تحلیل داده از آزمون t مستقل تک جامعه و t دو جامعه و نیز تحلیل واریانس استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که تمامی مولفه‌های بینش و استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد در نظام آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری رو به رشد بوده و می‌توان در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار بودن سطح مقادیر آنها را پذیرفت. بر این اساس نتایج نشان داد هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، آموزش و پرورش، کارکنان

مقدمه

یکی از عوامل موثر در پیشرفت و توسعه جوامع، نظام تعلیم و تربیت آنهاست. آموزش و پرورش به عنوان یکی از بنیادی ترین نظام های اجتماعی است که به طور فراگیر اکثریت قریب به اتفاق کودکان و نوجوانان بخشی از زندگی و سال های مهم از رشد خود را در آن سپری می کنند. شهروندانی که خواستار اشتغال به کار و خدمت در جامعه و خواهان برخورداری از مزایای زندگی اجتماعی می باشند مجبورند سالیان قابل ملاحظه ای از عمر خود را در مراکز آموزش و پرورش رسمی بگذارند (علاقه بند، ۱۳۸۴). برخورداری از آموزش و پرورش کارآمد و بالنده که بتواند فرصت های لازم جهت پرورش و شکوفایی استعداد های دانش آموزان را فراهم نماید از مهمترین دل مشغولی های مصلحان و اندیشمندان بوده است. به خصوص در دنیای امروز که سازمان ها با تغییرات سریع و حیرت انگیزی مواجه هستند و بقای آن ها به توانایی انطباق آن ها با تغییرات بستگی دارد (ابدالی و فدوی، ۱۳۹۷). همچنان که تغییر به سرعت در جریان است، بقاء و عملکرد یک سازمان به سرعت یادگیری و توسعه ی دانش آن ها بستگی دارد (استون هوس و پمبرتون؛ ۱۹۹۹). کاربرد موثر دانش به شکل گیری سازمان های هوشمند می انجامد. اما رسیدن به این مرحله، مستلزم کاربرد خلاقانه ی دانش می باشد. لذا سازمان های آموزشی باید به دانش آموزان، دانش، مهارت و کارایی منسجم و در هم تنیده ای ارائه نموده و استعدادهای بالقوه ی یادگیری آن ها را تقویت نمایند. بنابراین هوش سازمانی مهمترین قابلیت برای تحقق این امر خواهد بود (عارفی و همکاران، ۱۳۹۶). از هوش سازمانی تعاریف مختلفی ارائه شده است. برخی هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت هایش (آلبرشت؛ ۲۰۰۳) تعریف کرده اند. این ظرفیت تلفیقی از توانایی هایی فنی و انسانی است که از آن ها با عناوین هوش انسانی و هوش ماشینی یاد می کنند. هوش فنی توانایی سازمانی برای پردازش دانش و اطلاعات کامپیوتری را نشان می دهد، که این امر تاثیر فوق العاده ای در تبادلات سازمان هایی امروزی دارد. اما هوش انسانی بسیار مهم تر از هوش فنی در نظر گرفته می شود، زیرا استفاده موفق از فناوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی یعنی مهارت های فکری دارد (سیمیک؛ ۲۰۰۵). به زعم برخی از صاحب نظران ایده و مفهوم هوش سازمانی، پارادایم های جزیی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را در بر می گیرد (یولز؛ ۲۰۰۰). مک مستر، هوش سازمانی را قابلیت جهت یابی، معقول بودن و عمل به شیوه های انعطاف پذیر، خلاق و انطباقی تعریف کرده است (مک مستر؛ ۱۹۹۸). لیبوییتس نیز تعریف خود را اینگونه بیان می دارد: مجموعه تمام هوشمندی ها که به منظور ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرایند بازنگری و بازبینی و هدایت کل سیستم مورد استفاده قرار می گیرد (لیبوییتز؛ ۱۹۹۹).

همچنین هوش سازمانی را می توان به عنوان یک پیامد گروهی از سببل های اجتماعی، فرهنگ سازمانی، و تعاملی که اعضاء با هم دارند مد نظر قرار داد (کالکان؛ ۲۰۰۵). افزایش هوش سازمانی موجب می گردد سازمان ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثر بخشی فرایند تفکر و تصمیم گیری جمعی را به نحو چشمگیری بهبود می بخشد (استون هوس و پمبرتون، ۱۹۹۹). قابل ذکر است که منابع هوشی یک سازمان شامل در دسترس بودن اطلاعات، میزان ارتباط سازمان با محیط های داخلی و خارجی، درجه عقلانیت محیطی و میزان پیچیدگی ساختاری سازمانی می شوند. فقدان هوش سازمانی می تواند در بسیاری از جهات و در قالب عوامل متعددی خود را نشان دهد که

1. Stonehouse& Pemberton
2. Albrecht
3. Simic
4. Yolles
5. MMaster
6. Liebowitz
7. Kalkan
8. Stonehouse& Pemberton

برخی از آن‌ها عبارت‌اند از عدم آگاهی یا درک درست از تغییرات محیطی، پاسخ‌کند به مسائل و مشکلات، سیاست‌ها و تصمیمات غیرمنسجم و غیرکارآمد، شکست در یادگیری از تجارب، ظرفیت محدود برای نوآوری، فقدان تمرکز ارتباط عمل (شیائو و همکاران، ۲۰۱۸). تعبیه هوش سازمانی در الگوهای ساختاری اندیشه و عمل باعث تعامل مناسب اعضای سازمان با یکدیگر می‌شود (فلسفی نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). در حال حاضر سازمان‌ها می‌کوشند تا در رقابت، یک گام جلوتر باشند و با چرخه‌هایی نظیر متغیر تجاری، امنیت، جهانی سازی و موازین قانونی خود را حفظ کنند. همانطور که سازمان‌ها برای پاسخ‌گویی سریعتر و موثرتر به تغییرات مبارزه می‌کنند، مجبور به بررسی زیرساخت‌هایی هستند که از کسب و کار آن‌ها حمایت به عمل آورند لذا به کمک هوش سازمانی می‌توانند توانمندی‌های خود را ارتقاء بخشند. مواجهه مدیران تصمیم‌گیرنده در آموزش و پرورش با حجم عظیمی از نیروها و داده‌ها باعث گردیده تا هوش سازمانی در آموزش و پرورش به عنوان متغیری تاثیرگذار در کارایی، اثربخشی و قدرت تفکر سازمان به ایفای نقش بپردازند. در همین راستا نتایج پژوهش‌های انجام شده نشان دهنده نقش هوش سازمانی به عنوان یک واسطه در ارتقای اثربخشی سازمانی اشاره دارد.

نتایج پژوهش ابطحی‌نیا و راستگو (۱۳۹۷) با عنوان بررسی ارتباط هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی با بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی نشان‌دهنده تأثیر غیرمستقیم و معنادار هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی بواسطه یادگیری سازمانی بود. همچنین نتایج پژوهش بیانگر، اهمیت نقش یادگیری سازمانی به عنوان یک واسطه در ارتقای اثربخشی سازمانی است؛ بنابراین، ضمن تقویت متغیرهای هوش سازمانی و یادگیری سازمانی می‌توان اثربخشی و به دنبال آن توانایی ادارات ورزش و جوانان را در پاسخگویی به نیازهای ورزشی جامعه توسعه داد. بنابراین، هوش سازمانی از یک طرف به صورت مستقل باعث بهبود اثربخشی سازمانی و از طرف دیگر به واسطه یادگیری سازمانی باعث این امر می‌شود. یارویی و همکاران (۱۳۹۷) بیان نمودند که هوش سازمانی به دلیل اینکه دستیابی به دانش را در سازمان‌ها افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابت نوینی در آنها شده است، می‌تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی، اثربخشی و افزایش بهره‌وری سازمان بردارد. علیزاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که هوش سازمانی و خرده‌مقیاهایش با اثربخشی، ارتباط مثبت و معناداری دارند. حسنی و علی یار (۱۳۹۵) نشان دادند که بین بینش استراتژیک، تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد و اثر بخشی سازمانی کارکنان، رابطه مسقیم و معناداری وجود دارد و تنها در متغیر سرنوشت مشترک و اثربخشی سازمانی کارکنان رابطه معنادار بدست نیامد. بهشتی زاد و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان تعیین سهم هوش سازمانی در توانمندسازی اجتماعی و ارتقاء هوش فردی و گروهی بر اساس ارائه الگوی آبرشت نشان دادند که مقیاس هوش سازمانی آبرشت ابزاری مناسب جهت اقدام‌های پژوهشی است و مدیران و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی می‌توانند با استفاده از این مقیاس در راستای شناسایی عوامل و دست‌یابی به رسالت و هدف‌های تعیین‌شده سازمان خود گام بردارند. بدیهی است توجه به مولفه‌های دارای وزن عاملی بالاتر ارتقاء فردی و گروهی بیش‌تری را برای افراد در کارکردهای آموزشی، شغلی و اجتماعی به‌دنبال خواهد داشت. شمس و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان نقش هوش سازمانی در عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران به این نتیجه دست یافتند که هوش سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران در سطح نسبتاً مطلوب و عملکرد سازمانی آنان در سطح مطلوبی است؛ هوش سازمانی متغیر پیش‌بین مناسبی برای عملکرد سازمانی است و ۸۷/۴ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک را تبیین می‌کند؛ و تمامی ابعاد هوش سازمانی به غیر از بعد کاربرد دانش با عملکرد سازمانی همبستگی چندگانه دارند. نتایج پژوهش سوپریاد و سفندی (۲۰۱۷) با عنوان بررسی اثر هوش سازمانی و بدینی سازمانی بر عملکرد شغلی و نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی نشان داد که بین هوش سازمانی و انگیزش شغلی رابطه وجود

دارد. آناستراین^۱(۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان نقش هوش استراتژیک در مدیریت سازمان ها به این نتیجه دست یافت که هوش استراتژیک نقش اساسی در همه حوزه های مدیریتی دارد و پایه و اساسی برای برنامه ریزی آینده سازمان ها است. با توجه به نتایج پژوهش های فوق پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است که وضعیت هوش سازمانی آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری چگونه است ؟

روش

این پژوهش از لحاظ ماهیت توصیفی- پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری بوده که با توجه به حجم نمونه کل جامعه به تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه کارل آلبرخت(۲۰۰۳) بود این پرسشنامه شامل ۴۹ سؤال ۵ گزینه ای بوده است که گزینه ها با توجه به ماهیت سوال ارزش ۱ الی ۵ رابه خود تخصیص داده اند پرسش نامه ۷ بعد از هوش سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد که تناظر بین ابعاد و سوالات پرسشنامه و آلفای کرونباخ به صورت زیر است

جدول ۱: تناظر سوالات پرسشنامه

آلفای کرونباخ	سوالات	ابعاد
۰/۷۸۶	۴۸ - ۴۲ - ۲۲ - ۱۷ - ۱۵ - ۳ - ۲	بیان استراتژیک
۰/۷۷۵	۴۷ - ۴۴ - ۳۶ - ۳۳ - ۱۹ - ۹ - ۴	سز نوشت مشترک
۰/۸۰۵	۴۵ - ۴۳ - ۳۴ - ۲۸ - ۲۴ - ۱۴ - ۱۳	تمایل به تغییر
۰/۷۸۰	۴۰ - ۳۷ - ۲۵ - ۱۰ - ۶ - ۵ - ۱	جرات و شهامت
۰/۸۱۰	۴۱ - ۳۹ - ۳۸ - ۲۶ - ۲۰ - ۱۸ - ۱۲	اتحاد و توافق
۰/۸۶۹	۳۵ - ۳۱ - ۳۰ - ۲۹ - ۲۳ - ۲۱ - ۷	کاربرد دانش
۰/۶۰۶	۴۹ - ۴۶ - ۳۲ - ۲۷ - ۱۶ - ۱۱ - ۸	فشار عملکردی

به منظور تجزیه تحلیل داده از آزمون t مستقل تک جامعه و t دو جامعه و نیز تحلیل واریانس استفاده شد .

یافته ها

فرضیه ۱ : مولفه بینش و استراتژیک در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است .

جدول ۲ : بررسی میزان هوش سازمانی در مولفه بینش استراتژیک

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
۹۰	۳/۵۲	۰/۵۸	۸/۵۸	۸۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره مولفه بینش استراتژیک در بین کارکنان آموزش و پرورش برابر با ۳/۵۲ شده است . با توجه به مقدار آماره T (۸/۵۸) با درجه آزادی ۸۹ و مقدار احتمال نظیر آن (۰/۰۰۰) در سطح خطای ۰/۰۵ فرض صفر رد و فرض یک تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد . لذا فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی بینش استراتژیک پذیرفته می شود.

فرضیه ۲: مولفه سرنوشت مشترک درهوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۳: بررسی میزان هوش سازمانی در مولفه سرنوشت مشترک

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
۹۰	۳/۶۰	۰/۵۹۲	۹/۶۶	۸۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره مولفه سرنوشت مشترک در بین کارکنان آموزش و پرورش برابر با ۳/۶۰ شده است. با توجه به مقدار آماره T (۹/۶۶) با درجه آزادی ۸۹ و مقدار احتمال نظیر آن (۰/۰۰۰) در سطح خطای ۰/۰۵ فرض صفر رد و فرض یک تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی سرنوشت مشترک پذیرفته می شود.

فرضیه ۳: مولفه تمایل به تغییر درهوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۴: بررسی میزان هوش سازمانی در مولفه تمایل به تغییر

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
۹۰	۳/۴۳	۰/۶۴۲	۶/۳۳	۸۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره مولفه تمایل به تغییر در بین کارکنان آموزش و پرورش برابر با ۳/۴۳ شده است. با توجه به مقدار آماره T (۶/۳۳) با درجه آزادی ۸۹ و مقدار احتمال نظیر آن (۰/۰۰۰) در سطح خطای ۰/۰۵ فرض صفر رد و فرض یک تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی تمایل به تغییر پذیرفته می شود.

فرضیه ۴: مولفه جرات و شهامت درهوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۵: بررسی میزان هوش سازمانی در مولفه جرات و شهامت

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
۹۰	۳/۵۵	۰/۵۵۸	۹/۳۵	۸۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره مولفه جرات و شهامت در بین کارکنان آموزش و پرورش برابر با ۳/۵۵ شده است. با توجه به مقدار آماره T (۹/۳۵) با درجه آزادی ۸۹ و مقدار احتمال نظیر آن (۰/۰۰۰) در سطح خطای ۰/۰۵ فرض صفر رد و فرض یک تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی جرات و شهامت پذیرفته می شود.

فرضیه ۵: مولفه اتحاد و توافق درهوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۶: بررسی میزان هوش سازمانی در مولفه اتحاد و توافق

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
۹۰	۳/۵۸	۰/۶۱۱	۸/۹۶	۸۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره مولفه اتحاد و توافق در بین کارکنان آموزش و پرورش برابر با ۳/۵۸ شده است. با توجه به مقدار آماره T (۸/۹۶) با درجه آزادی ۸۹ و مقدار احتمال نظیر آن (۰/۰۰۰) در سطح خطای ۰/۰۵ فرض

صفر رد و فرض یک تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده کمتر از $0/05$ می باشد . لذا فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی اتحاد و توافق پذیرفته می شود .

فرضیه ۶: مولفه کاربرد دانش درهوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است .

جدول ۷: بررسی میزان هوش سازمانی در مولفه کاربرد دانش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
۹۰	۳/۴۷	۰/۶۶۵	۶/۶۷۱	۸۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره مولفه کاربرد دانش در بین کارکنان آموزش و پرورش برابر با $3/58$ شده است . با توجه به مقدار آماره $T (6/671)$ با درجه آزادی ۸۹ و مقدار احتمال نظیر آن ($0/000$) در سطح خطای $0/05$ فرض صفر رد و فرض یک تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده کمتر از $0/05$ می باشد . لذا فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی کاربرد دانش پذیرفته می شود .

فرضیه ۷: مولفه فشار عملکرد درهوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است .

جدول ۸: بررسی میزان هوش سازمانی در مولفه فشار عملکرد

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
۹۰	۳/۵۲۰	۰/۵۶۳	۸/۷۶۶	۸۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره مولفه فشار عملکرد در بین کارکنان آموزش و پرورش برابر با $3/520$ شده است . با توجه به مقدار آماره $T (8/766)$ با درجه آزادی ۸۹ و مقدار احتمال نظیر آن ($0/000$) در سطح خطای $0/05$ فرض صفر رد و فرض یک تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده کمتر از $0/05$ می باشد . لذا فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی فشار عملکرد پذیرفته می شود .

فرضیه ۸: هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است .

جدول ۹: بررسی میزان هوش سازمانی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
۹۰	۳/۵۲۳	۰/۵۳۳	۹/۳۴۴	۸۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره هوش سازمانی بین کارکنان آموزش و پرورش برابر با $3/523$ شده است . با توجه به مقدار آماره $T (9/344)$ با درجه آزادی ۸۹ و مقدار احتمال نظیر آن ($0/000$) در سطح خطای $0/05$ فرض صفر رد و فرض یک تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده کمتر از $0/05$ می باشد . لذا فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی پذیرفته می شود .

جدول ۱۰: بررسی میزان هوش سازمانی و مولفه های آن بر حسب سابقه خدمت

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره F	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه	مولفه
۰/۱۸	(۲ و ۸۷)	۱/۷۳	۰/۳۷	۳/۳۶	۲۴	کمتر مساوی ۱۰	بیشتر استراتژیک
			۰/۶۲	۳/۵۳	۳۸	۱۰ الی ۲۰ سال	
			۰/۶۴	۳/۶۵	۲۸	۲۰ سال به بالا	
۰/۵۶	(۲ و ۸۷)	۰/۵۸	۰/۵۲	۳/۵۶	۲۴	کمتر مساوی ۱۰	مشترک سرنوشت
			۰/۶۶	۳/۵۶	۳۸	۱۰ الی ۲۰ سال	
			۰/۵۵	۳/۷۰	۲۸	۲۰ سال به بالا	
۰/۷	(۲ و ۸۷)	۰/۳۶	۰/۵۸	۳/۳۳	۲۴	کمتر مساوی ۱۰	تغییر تمایل به
			۰/۷۰	۳/۴۵	۳۸	۱۰ الی ۲۰ سال	
			۰/۶۴	۳/۴۷	۲۸	۲۰ سال به بالا	
۰/۵۵	(۲ و ۸۷)	۰/۵۹	۰/۵۳	۳/۴۷	۲۴	کمتر مساوی ۱۰	شهادت جرات و
			۰/۵۴	۳/۵۴	۳۸	۱۰ الی ۲۰ سال	
			۰/۶۱	۳/۶۴	۲۸	۲۰ سال به بالا	
۰/۶۷	(۲ و ۸۷)	۰/۴	۰/۵۳	۳/۵۰	۲۴	کمتر مساوی ۱۰	اتحاد و توافق
			۰/۶۸	۳/۵۷	۳۸	۱۰ الی ۲۰ سال	
			۰/۵۹	۳/۶۵	۲۸	۲۰ سال به بالا	
۰/۴۸	(۲ و ۸۷)	۰/۷۵	۰/۵۵	۳/۳۳	۲۴	کمتر مساوی ۱۰	کاربرد دانش
			۰/۶۸	۳/۴۹	۳۸	۱۰ الی ۲۰ سال	
			۰/۷۴	۳/۵۶	۲۸	۲۰ سال به بالا	
۰/۵۹	(۲ و ۸۷)	۰/۵۴	۰/۵۳	۳/۴۹	۲۴	کمتر مساوی ۱۰	فشار عملکردی
			۰/۵۸	۳/۴۷	۳۸	۱۰ الی ۲۰ سال	
			۰/۵۷	۳/۶۱	۲۸	۲۰ سال به بالا	
۰/۴۹	(۲ و ۸۷)	۰/۷۳	۰/۴۱	۳/۴۳	۲۴	کمتر مساوی ۱۰	هوش سازمانی
			۰/۵۸	۳/۵۲	۳۸	۱۰ الی ۲۰ سال	
			۰/۵۶	۳/۶۱	۲۸	۲۰ سال به بالا	

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره هوش سازمانی و مولفه های آن از نظر سابقه خدمت با هم اختلاف معنی داری نداشته اند. یعنی در سطح خطای ۰/۰۵ فرض یک رد و فرض صفر تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا فرض محقق مبنی بر وجود تفاوت در توان هوش سازمانی از دید گروه های مختلف با سابقه خدمتی گوناگون رد می شود.

جدول ۱۱: بررسی میزان هوش سازمانی و مولفه های آن بر حسب مدرک تحصیلی متفاوت

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره F	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه	مولفه
۰ / ۱۶	(۳ و ۸۶)	۱ / ۷۶	۰ / ۸۱	۳ / ۸۶	۶	دیپلم	بیشتر استراتژیک
						فوق دیپلم	
						لیسانس	
						فوق لیسانس	
۰ / ۳۵	(۳ و ۸۶)	۱ / ۱	۰ / ۷۰	۳ / ۹۵	۶	دیپلم	سرنوشت مشیرک
						فوق دیپلم	
						لیسانس	
						فوق لیسانس	
۰ / ۴۹	(۳ و ۸۶)	۰ / ۸۲	۰ / ۸۳	۳ / ۴۰	۱۰	فوق دیپلم	تمایل به تغییر
						لیسانس	
						فوق لیسانس	
						دیپلم	
۰ / ۴۸	(۳ و ۸۶)	۰ / ۸۴	۰ / ۳۱	۳ / ۸۶	۶	دیپلم	جرات و شهامت
						فوق دیپلم	
						لیسانس	
						فوق لیسانس	
۰ / ۲۵	(۳ و ۸۶)	۱ / ۴	۰ / ۵۰	۳ / ۹۸	۶	دیپلم	اتحاد و توافق
						فوق دیپلم	
						لیسانس	
						فوق لیسانس	
۰ / ۲۱	(۳ و ۸۶)	۱ / ۵۴	۰ / ۷۲	۳ / ۸۶	۶	دیپلم	کاربرد دانش
						فوق دیپلم	
						لیسانس	
						فوق لیسانس	
۰ / ۸۲	(۳ و ۸۶)	۰ / ۳۱	۰ / ۴۱	۳ / ۶۷	۶	دیپلم	فشار عملکردی
						فوق دیپلم	
						لیسانس	
						فوق لیسانس	
۰ / ۳۱	(۳ و ۸۶)	۱ / ۲۳	۰ / ۵۰	۳ / ۸۲	۶	دیپلم	هوش سازمانی
						فوق دیپلم	
						لیسانس	
						فوق لیسانس	

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره هوش سازمانی و مولفه های آن از نظر مدارک تحصیلی با هم اختلاف معنی داری نداشته اند. یعنی در سطح خطای ۰/۰۵ فرض یک رد و فرض صفر تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا فرض محقق مبنی بر وجود تفاوت در هوش سازمانی و هر یک از مولفه های آن از دید گروه های مختلف با مدارک تحصیلی مختلف رد می شود.

جدول ۱۲: بررسی میزان هوش سازمانی و مولفه های آن بر حسب رشته تحصیلی متفاوت

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره F	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه	مولفه
۰/۵۲	(۳ و ۸۶)	۰/۷۵	۰/۵۳	۳/۶۱	۴۲	انسانی	بیشتر استراتژیک
			۰/۳۶	۳/۳۷	۱۵	تجربی	
			۰/۶۴	۳/۴۵	۲۰	ریاضی	
			۰/۸۲	۳/۵۴	۱۳	سایر	
۰/۲۵	(۳ و ۸۶)	۱/۴	۰/۶۰	۳/۷۲	۴۲	انسانی	سرنوشت مشتری
			۰/۴۷	۳/۴۰	۱۵	تجربی	
			۰/۵۹	۳/۵۰	۲۰	ریاضی	
			۰/۶۹	۳/۶۰	۱۳	سایر	
۰/۷۳	(۳ و ۸۶)	۰/۴۳	۰/۶۴	۳/۴۸	۴۲	انسانی	تغییر به تعادل
			۰/۵۱	۳/۵۰	۱۵	تجربی	
			۰/۶۷	۳/۳۵	۲۰	ریاضی	
			۰/۷۷	۳/۳۰	۱۳	سایر	
۰/۰۸	(۳ و ۸۶)	۲/۳۷	۰/۵۳	۳/۶۹	۴۲	انسانی	جرأت و شهامت
			۰/۳۶	۳/۲۹	۱۵	تجربی	
			۰/۶۰	۳/۴۴	۲۰	ریاضی	
			۰/۶۸	۳/۵۹	۱۳	سایر	
۰/۲۶	(۳ و ۸۶)	۱/۳۸	۰/۵۳	۳/۶۹	۴۲	انسانی	اتحاد و توافق
			۰/۴۹	۳/۳۳	۱۵	تجربی	
			۰/۶۸	۳/۵۲	۲۰	ریاضی	
			۰/۸۳	۳/۵۷	۱۳	سایر	
۰/۷۶	(۳ و ۸۶)	۰/۴	۰/۶۶	۳/۵۴	۴۲	انسانی	کاربرد دانش
			۰/۴۸	۳/۴۲	۱۵	تجربی	
			۰/۶۵	۳/۳۵	۲۰	ریاضی	
			۰/۸۹	۳/۴۷	۱۳	سایر	
۰/۲۶	(۳ و ۸۶)	۱/۳۷	۰/۵۸	۳/۶۱	۴۲	انسانی	فشار عملکردی
			۰/۴۱	۳/۳۵	۱۵	تجربی	
			۰/۵۷	۳/۳۹	۲۰	ریاضی	
			۰/۶۱	۳/۶۳	۱۳	سایر	
۰/۳۸	(۳ و ۸۶)	۱/۰۵	۰/۵۲	۳/۶۲	۴۲	انسانی	هوش سازمانی
			۰/۳۳	۳/۳۸	۱۵	تجربی	
			۰/۵۵	۳/۴۳	۲۰	ریاضی	
			۰/۶۹	۳/۵۳	۱۳	سایر	

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره هوش سازمانی و مولفه های آن از نظر رشته تحصیلی با هم اختلاف معنی داری نداشته اند. یعنی در سطح خطای ۰/۰۵ فرض یک رد و فرض صفر تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده بیشتر از

۰/۰۵ می باشد. لذا نتیجه می گیریم که فرض محقق مبنی بر وجود تفاوت در هوش سازمانی و هر یک از مولفه های آن از دید گروه های مختلف با رشته های تحصیلی مختلف رد می شود

جدول ۱۳: بررسی میزان هوش سازمانی و مولفه های آن بر حسب پست سازمانی متفاوت

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره F	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه	مولفه
۰/۰۰۱	(۲ و ۸۷)	۸/۲۳۳	۰/۳۷	۳/۳۶	۲۴	مدیر	بیشتر استراتژیک
			۰/۶۲	۳/۵۳	۳۸	معاون	
			۰/۶۴	۳/۶۵	۲۸	معلم	
۰/۰۱۶	(۲ و ۸۷)	۴/۳۷۲	۰/۵۲	۳/۵۶	۲۴	مدیر	سرنوشت مشتری
			۰/۶۶	۳/۵۶	۳۸	معاون	
			۰/۵۵	۳/۷۰	۲۸	معلم	
۰/۰۱۵	(۲ و ۸۷)	۴/۴۳۳	۰/۵۸	۳/۳۳	۲۴	مدیر	تغییر تمایل به
			۰/۷۰	۳/۴۵	۳۸	معاون	
			۰/۶۴	۳/۴۷	۲۸	معلم	
۰/۰۰۳	(۲ و ۸۷)	۶/۲۸۹	۰/۵۳	۳/۴۷	۲۴	مدیر	جرات و شهامت
			۰/۵۴	۳/۵۴	۳۸	معاون	
			۰/۶۱	۳/۶۴	۲۸	معلم	
۰/۰۰۱	(۲ و ۸۷)	۷/۳۶۰	۰/۵۳	۳/۵۰	۲۴	مدیر	اتحاد و توافق
			۰/۶۸	۳/۵۷	۳۸	معاون	
			۰/۵۹	۳/۶۵	۲۸	معلم	
۰/۰۰۵	(۲ و ۸۷)	۵/۵۹۷	۰/۵۵	۳/۳۳	۲۴	مدیر	کاربرد دانش
			۰/۶۸	۳/۴۹	۳۸	معاون	
			۰/۷۴	۳/۵۶	۲۸	معلم	
۰/۰۱۱	(۲ و ۸۷)	۴/۷۳۹	۰/۵۳	۳/۴۹	۲۴	مدیر	فشار عملکردی
			۰/۵۸	۳/۴۷	۳۸	معاون	
			۰/۵۷	۳/۶۱	۲۸	معلم	
۰/۰۰۱	(۲ و ۸۷)	۷/۲۶۶	۰/۴۱	۳/۴۳	۲۴	مدیر	هوش سازمانی
			۰/۵۸	۳/۵۲	۳۸	معاون	
			۰/۵۶	۳/۶۱	۲۸	معلم	

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که میانگین نمره هوش سازمانی و مولفه های آن از نظر رشته تحصیلی با هم اختلاف معنی داری نداشته اند. یعنی در سطح خطای ۰/۰۵ فرض یک رد و فرض صفر تایید می شود زیرا مقدار احتمال بدست آمده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا فرض محقق مبنی بر وجود تفاوت در هوش سازمانی و هر یک از مولفه های آن از دید گروه های مختلف با رشته های تحصیلی مختلف رد می شود.

بحث و نتیجه گیری

هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهد بود که بی تردید مدیران سازمانها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت. پژوهش حاضر با هدف سنجش هوش سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ ساری به بررسی میزان هوش سازمانی پرداخته شده است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه یک نشان داد مولفه بینش و استراتژیک در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است. بینش استراتژیک در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری میانگینی برابر با ۳/۵۲ شده است. با توجه به مقدار نظری میانگین برابر با ۳ و مقدار احتمال بدست آمده از آزمون (۰/۰۰۰) در سطح خطای ۰/۰۵ فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی بینش استراتژیک پذیرفته می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات انجام شده آبرشت (۲۰۰۳) در استرالیا همسو نبوده ولی با یافته‌های و لفت و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی مطابقت داشته است زیرا در پژوهش صورت گرفته در استرالیا توسط آبرشت سطح بینش استراتژیک در سازمان‌های مورد بررسی در سطح پایین بوده ولی یافته‌های پژوهش و لفت و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی همسو با یافته‌های تحقیق ما بوده است زیرا در رومانی هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر ارزیابی شده است. نتایج فرضیه دو نشان داد مولفه سرنوشت مشترک در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است. سرنوشت مشترک در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری برابر با ۳/۶۰ شده است که در مقایسه با مقدار نظری برابر با ۳ و در سطح خطای ۰/۰۵ فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی سرنوشت مشترک پذیرفته می‌شود. نتایج تحقیق با یافته‌های و لفت و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی مطابقت داشته است و همسو بوده است. فرضیه سه نشان داد مولفه تمایل به تغییر در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است. مولفه تمایل به تغییر در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری برابر با ۳/۴۳ شده است. در مقایسه با مقدار نظری برابر با ۳ و در سطح خطای ۰/۰۵ فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی تمایل به تغییر پذیرفته می‌شود. یعنی مدیران گرایش به تغییرات دارند. این یافته‌ها با تحقیق فقیهی همسو نبوده ولی با یافته‌های یافته‌های و لفت و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی مطابقت دارد. همچنین بر اساس نتایج فرضیه چهار مولفه جرات و شهامت در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است. جرات و شهامت در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری برابر با ۳/۵۵ شده است. که در مقایسه با مقدار نظری برابر با ۳ و در سطح خطای ۰/۰۵ فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی جرات و شهامت پذیرفته می‌شود. یافته‌های این فرضیه با تحقیق فقیهی همسو نبوده ولی با یافته‌های و لفت و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی مطابقت دارد. بر اساس فرضیه پنج مولفه اتحاد و توافق در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است. میانگین نمره مولفه اتحاد و توافق در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری برابر با ۳/۵۸ شده است که در مقایسه با مقدار نظری برابر با ۳ و در سطح خطای ۰/۰۵ فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی اتحاد و توافق پذیرفته می‌شود. یافته‌ها با تحقیق فقیهی همسو نبوده ولی با یافته‌های و لفت و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی مطابقت دارد. نتایج حاصل از فرضیه شش نشان داد مولفه کاربرد دانش در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است. کاربرد دانش در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری برابر با ۳/۵۸ شده است. که در مقایسه با مقدار نظری برابر با ۳ و در سطح خطای ۰/۰۵ فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی کاربرد دانش پذیرفته می‌شود و یافته‌های تحقیق با تحقیق فقیهی همسو نبوده ولی با یافته‌های و لفت و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی مطابقت دارد. همچنین فرضیه هفت نشان داد مولفه فشار عملکرد در هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲

شهر ساری از حد متوسط بیشتر است. فشار عملکرد در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری برابر با ۳/۵۲۰ شده است. که در مقایسه با مقدار نظری برابر با ۳ / در سطح خطای ۰/۰۵ فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی فشار عملکرد پذیرفته می شود. یافته های فرضیه ۷ با تحقیق فقیهی (۱۳۸۷) همسو نبوده ولی با یافته های و لغتر و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی مطابقت دارد. در بررسی فرضیه هشت تحقیق عنوان هوش سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری از حد متوسط بیشتر است. میانگین نمره هوش سازمانی بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر ساری برابر با ۳/۵۲۳ شده است که در مقایسه با مقدار نظری برابر با ۳ / در سطح خطای ۰/۰۵ فرض محقق مبنی بر بالاتر بودن مقدار هوش سازمانی پذیرفته می شود. یافته های این فرضیه با تحقیق فقیهی (۱۳۸۷) همسو نبوده ولی با یافته های و لغتر و همکارانش (۲۰۰۸) در رومانی مطابقت دارد. بر این اساس پیشنهاد می گردد چون سازمان ها در مقابل شرایط جدید مقاومت می کنند، باید موانعی که موجب مقاومت می شوند، رفع شوند. در این رابطه، رهبران تحول آفرین و متعهد شدن آنها به رساندن سازمان به سطح مطلوبی از هوش سازمانی، اهمیت دارد. پشتیبانی مالی از برنامه هایی که باعث ارتقای مدیریت دانش و هوش سازمانی در سازمان می شود صورت پذیرد. همچنین توجه و اقدام فوری و اثر بخش در حل مشکلات کاری کارکنان ارائه باز خورد فوری به آنان درباره عملکردشان و ایجاد فرصت های عادلانه در دریافت پاداش و ارتقاء شغلی عامل مهم دیگری در ارتقاء هوش سازمانی قلمداد شود.

منابع

- ابطحی نیا، عاطفه، راستگو، سمانه. (۱۳۹۷). تبیین نقش هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی با بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی (کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی). مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۱)، ۱۴۲-۱۲۵.
- ابدالی، اعظم و فدوی، محبوبه سادات، ۱۳۹۷، رابطه بین ادراک از هوش سازمانی با بهره وری نیروی انسانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.
- بهشتی زاد، مریم، کردی، مراد، بهشتی زاد، روشنگر، محمدی، نسرین. (۱۳۹۵). نقش هوش سازمانی در توانمندسازی اجتماعی و ارتقاء هوش فردی و گروهی بر اساس الگوی آلبرشت. فصلنامه روان شناسی کاربردی، ۱۰(۳)، ۲۲۴-۲۰۹.
- حسینی، کاظم و علی یار، شهاب. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان در سال ۱۳۹۴، سومین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران.
- شمس مورکانی، غلامرضا، مشایخی، منصوره، سلیمانی، سعید. (۱۳۹۳). تبیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان های شهر تهران، فصلنامه روان شناسی تربیتی، ۱۰(۳۱)، ۱۶۵-۱۸۹.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۴). مدیریت عموم، ی تهران، نشر روان.
- علیزاده، فریده؛ کالته سیفری، معصومه و ابوجعفری، منصوره. (۱۳۹۶). تعیین ارتباط هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۳(۲۵)، ۲۷۰-۲۷۰.
- فقیهی، علیرضا. (۱۳۸۷)، بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش و ارائه ی چهارچوب های مفهومی مناسب، رساله ی چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

فلسفی نژاد، حسین، دهقان دهنوی، حسن، نایب زاده، شهناز: (۱۴۰۰). شناسایی مقوله‌های راهبردی در رابطه هوش سازمانی با عملکرد کارکنان شرکت بیمه البرز. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، صص ۱۶-۱.

یار ویسی، رضا؛ فتاح، ناظم و ابوالمعالی الحسینی، خدیجه. (۱۳۹۷). بررسی کیفی جایگاه توسعه هوش سازمانی به مثابه مزیت رقابتی در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۱۲(۱) ۲۹۴-۲۷۳.

Albrecht, K. (2003) *The Power of minds at work, organizational intelligence in action, a division of American management association* 16101. Broadway, New York.

Ana Strain, N. (2013). Strategic intelligence role in the management of organizations. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 2(18), 109-116.

Kalkan, V. (2005). *outsell oorenme calismalawinds Yeru acilimler: orgutsel zeka va bilgi vretimi* (iibf.ogu. edu. Tr / kongre / bildiriler / 10-1.pdf.

Liebowitz, Jay. (2000), *Building organizational intelligence: A knowledge management primer*. Crcpress, florida.

McMaster , M.D. (1996). «The intelligence advantage: organizing for complexity». butterworth- Heinemann, boston online.: <http://www.parshift.com/Speakers/Speak011.htm>.

Simic, Ivana. (2005). Organizational learning as a component of organizational intelligence, *journal of: Information and marketing aspects of the economically*. November, P: 189-196.

Stonehouse ,G.Pemberton,J.(1999). Learning and knowledge management in the intelligent organization. *Participation & empowerment: An international journal*. Vol.7, No.5.pp:131-144.

Supriadi, S., & Sefnedi, S. (2017). The effect of emotional intelligence and organizational cynicism on job performance: The role of motivation as mediator. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(3), 101-107.

Xiao J, Liu C, Lufang Z.(2018) "OIQ or OEQ, which matters more: evidence from China", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.31 Issue:2, pp.252-267.

Yolles, M , (2005) «Organizational intelligence» the journal of workplace learning. Vol 17, n1/2.