



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of  
Management and Accounting Iran



## بررسی رابطه هوش سازمانی با چابکی سازمانی

مونا بی همتای آزاد\*<sup>۱</sup>، محدثه ملایی کندلوسی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی [www.bihamta.mona@yahoo.com](mailto:www.bihamta.mona@yahoo.com)

<sup>۲</sup>دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی [www.mohadese.molaii@yahoo.com](mailto:www.mohadese.molaii@yahoo.com)

### چکیده :

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه هوش سازمانی با چابکی سازمانی بوده است. مبانی نظری پژوهش را نظریه کارل آلبرخت (۲۰۰۳) در زمینه هوش سازمانی با مؤلفه های هفتگانه چشم انداز استراتژیک، میل به تغییر، روحیه، سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، دانش کاربردی و فشار عملکرد و نظریه هورن بای (۲۰۰۰) در زمینه چابکی سازمانی تشکیل داده است. نتایج حاصل از تحقیقات انجام شده نشان داد که عوامل متعددی می تواند بر چابکی سازمانی و عملکرد سازمان ها تأثیرگذار باشد که یکی از مهمترین این عوامل هوش سازمانی است. در این مقاله تأکید می شود که مدیران، باید به موضوع هوش سازمانی توجه ویژه داشته باشند و تک ابعاد آن را در سازمانشان مورد اندازه گیری، بررسی دوره ای و ارزیابی مجدد قرار دهند، زیرا این مسئله باعث ارتقای چابکی سازمانی و در نهایت موجب بهبود عملکرد و توسعه سازمان می شود.

واژگان کلیدی : هوش سازمانی، چشم انداز استراتژیک، چابکی سازمانی.



## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



#### ۱. مقدمه :

در دنیای متلاطم و پرشتاب امروز افرادی موفق و کارا هستند که از بهره هوشی بالا بهره‌مندند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه است، بخصوص این که در عصر حاضر هرچه زمان به جلوتر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالشهای جدید، سازمانها پیچیده‌تر و اداره آنها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ابزار مکانیکی هوشمند نیز در روند عملکرد سازمانها نقش دارند. بنابراین، در سازمانهای پیچیده امروزی، هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است. بی‌تردید، مدیران سازمانها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (باب الحوایجی، قاضی و الهیان، ۱۳۸۷).

از طرف دیگر تغییر پیوسته یکی از مفاهیم اساسی در سازمان‌هایی است که در قرن حاضر فعالیت میکنند. سازمان‌هایی که در محیطی بسیار فعال و پویا در حال انجام فعالیت هستند و همواره با تهدیدهایی روبه‌رو می‌شوند که در صورت عدم پاسخگویی سریع به آنها، بی‌شک از دایره فعالیت و بقا باز خواهند ماند. در این راستا می‌توان گفت سازمان‌هایی می‌توانند به موفقیت دست یابند که از رویکردها و راهبردهای جدید همچون مفهوم چابکی استفاده کنند (میلاد آقایی و رضا آقایی، ۱۳۹۲).

هوش سازمانی و چابکی سازمانی مفاهیمی هستند که می‌توانند به عوامل اساسی در راستای برخورد و مدیریت محیط‌های سازمانی با ویژگی‌های تغییرات پیوسته و همراه با عدم اطمینان تبدیل شوند و به سازمان‌ها کمک کنند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یابند.

#### ۲. بیان مسئله :

خلقت جهان و گذشت زمان نشان می‌دهد که همه چیز در حال حرکت است و این جنبش و حرکت، ذات پدیده هاست. لازمه سازگاری با این جهان در حال تغییر این است که انسان بتواند متناسب با آن در خود تغییر و تحول ایجاد کند. پذیرش تغییرات لازمه نوآوری، اختراع و بهبود زندگی، بهبود سازمان و به طور کلی تکامل انسان می‌باشد (صادقیان، یعقوبی و اعزازی، ۱۳۹۱).

کارل آلبرخت برای موفقیت در یک کسب و کار (سازمان) به داشتن عوامل انسانی هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان‌های هوشمند اشاره می‌کند (باقرزاده و دیباور، ۱۳۸۹).

نظریه هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، توانایی‌ها و ضعف‌های آن‌ها را شناسایی و راهکارهای لازم را برای بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید. با بررسی مؤلفه‌های هوش سازمانی می‌توان وضعیت سازمان را از لحاظ میزان هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و انطباق با محیط، ارتقا بخشید (حسینی و چلی سریل، ۱۳۹۲).



## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



آلبرخت برای پاسخگویی به الزامات و جلوگیری از کند ذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده می‌کند. وی در مسئله هوش سازمانی مدلی را ارائه می‌کند که دارای ابعاد هفتگانه چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد است (باقرزاده و همکار، ۱۳۸۹).

با توجه به اینکه یکی از راههای نوین پاسخگویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی است و هوش سازمانی یکی از عوامل مؤثر در چابکی سازمانی می‌باشد بنابراین سازمان‌هایی که مؤلفه‌های هوش سازمانی آنها در وضعیت بهتری هستند، چابک‌ترند.

در واقع چابکی سازمانی به عنوان پارادایم جدید مهندسی سازمان‌ها و بنگاه‌های رقابتی است (صادقیان و همکاران، ۱۳۹۱). اساس و بنیان سازمان چابک، یکپارچه سازی سیستم فناوری اطلاعات، کارکنان، فرآیندهای تجاری و تجهیزات، درون یک تشکیلات هماهنگ و انعطاف پذیر، جهت پاسخگویی سریع به اتفاقات و تغییرات محیط است. بنابراین از چابکی به عنوان پارادایم تجاری قرن بیست و یکم طرفداری شده است و به عنوان یک استراتژی موفقیت آمیز و برنده، در دوران کنونی مطرح می‌باشد (صادقیان و همکاران، ۱۳۹۱).

در مورد هوش سازمانی نظرها و دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد که به اختصار به برخی از آنها اشاره می‌شود. برخی از محققان (احمدی، ۱۳۹۲) هوش کسب و کار را به جای هوش سازمانی به کار می‌برد. هوش کسب و کار سازمان را از دیدگاه عوامل کسب و کار و تجارت ارزیابی می‌کند. برخی از دانشمندان (اکن، ۲۰۰۷) هوش سازمانی را از دیدگاه معرفت شناختی بررسی نموده‌اند، دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی-اجتماعی؛ و دیدگاه کارل آلبرخت (۲۰۰۷) که به تفسیر بیان خواهد شد.

در حال حاضر بی توجهی به این نکته که لازمه وجود یک سازمان پیشرو و چابک، وجود میل به تغییر در بین اعضا و داشتن هدف مشترک است تا با اتحاد و توافق خود و البته بکار بستن علم و دانش که همان مؤلفه‌های هوش سازمانی هستند، موجبات رشد و ترقی را فراهم سازند، موجب شده تا سازمان به عملکرد بالای خود دست یابد که با عملی کردن این تفکر، سازمان در وضعیت مطلوب قرار خواهد گرفت.

بنابراین پژوهش حاضر درصدد است تا رابطه بین هوش سازمانی با مؤلفه‌های هفتگانه خود (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه کارکنان، کاربرد دانش، فشار عملکرد) و چابکی سازمانی را مورد بحث و بررسی قرار دهد.

### ۳. اهمیت و ضرورت تحقیق :

در عصر حاضر هر چه زمان به جلو تر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده تر و اداره آنها مشکل تر می‌شود... در چنین شرایط متغیر فراگیری، سازمان‌ها برای حفظ توان رقابتی ناچارند خود را با



## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



شرایط متلاطم و متحول محیطی وفق دهند و به اصطلاح چابک شوند و به دنبال پارادایم چابکی سازمان برای پاسخگویی به این تغییرات باشند. از طرفی در سازمان های پیچیده امروزی که هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است، بی تردید مدیران سازمان ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی به جز بهره گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (احمدی، ۱۳۸۴).

برای سازمان ها، جوامع و حتی افرادی که برای آینده خود برنامه ریزی می کنند، شناخت ماهیت تغییرات و اهمیت کشش آینده، امری ضروری و حیاتی به نظر می رسد. اما متأسفانه در پژوهش ها به سرمایه های معنوی در سازمان از قبیل هوش سازمانی و چابکی سازمانی کمتر توجه شده است (باقرزاده و همکار، ۱۳۸۹).

لذا در این پژوهش ما برآن شدیم تا مدلی را برای ایجاد چابکی سازمانی به عنوان ابزاری برای مواجهه با تغییرات دائمی و غیرقابل پیش بینی با تمرکز بر ابعاد هوش سازمانی طراحی نماییم.

#### ۴. فرضیه های تحقیق :

فرضیه اصلی : بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

- ۱- بین چشم انداز استراتژیک و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین سرنوشت مشترک و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین میل به تغییر و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین اتحاد و توافق و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۵- بین روحیه کارکنان و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۶- بین کاربرد دانش و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۷- بین فشار عملکرد و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

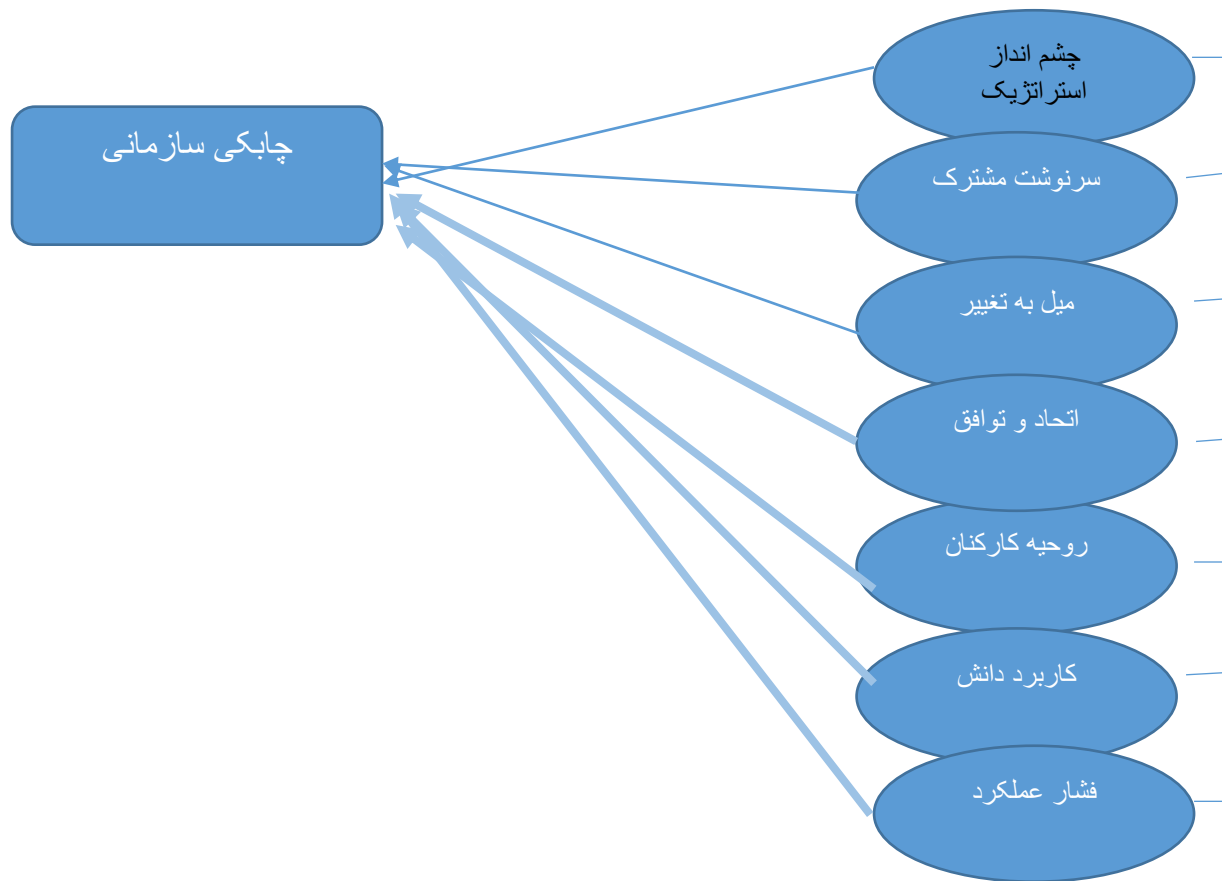
#### ۵. مدل مفهومی تحقیق :

هوش سازمانی



## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



#### ۶. پیشینه تحقیق :

باقرزاده و دیباور (۱۳۸۹) در مقاله ای تحت عنوان "تبیین ارتباط هوش سازمانی با چابکی سازمانی" معتقدند که روابط معناداری بین چابکی سازمانی با هوش سازمانی و بیشتر مؤلفه های آن شامل سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد وجود دارد. علت این امر آن است که لازمه وجود یک سازمان پیشرو و چابک، وجود میل به تغییر در بین اعضا و داشتن هدف مشترک است، تا با اتحاد و توافق خود و البته بکار بستن علم و دانش روز برای عملکردی بالا تلاش نموده و موجبات رشد و ترقی و چابکی سازمان را فراهم سازند.

میلاذ آقایی و رضا آقایی (۱۳۹۳) در مقاله ای تحت عنوان "ارائه الگوی مفهومی چابکی سازمانی" آورده اند که چابکی سازمان به دنبال پیروزی و موفقیت در محیط هایی با ویژگی عدم اطمینان است. عدم اطمینانی که بی شک بدون تطبیق با شرایط



## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



محیطی و به عبارت دیگر بدون انطباق با تغییر، موجب چالش جدی سازمان خواهد گردید. چابکی به طور دائم به کاوش در محیط می پردازد.

جعفرنژاد و همکاران (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان "ارائه مدلی جهت اندازه گیری چابکی سازمان های تولیدی در صنعت الکترونیک ایران" انجام داده اند. در این تحقیق یک متدولوژی مبتنی بر دانش جهت اندازه گیری چابکی در سازمان های تولیدی پیشنهاد کرده اند.

جعفری و فقیهی (۱۳۸۸) در مقاله ای تحت عنوان "میزان مؤلفه های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی" معتقدند آموزش و پرورش برای تقویت هوش سازمانی و تبدیل شدن به یک سازمان هوشمند باید تمرکز بر مدیریت کلان و برنامه ریزی راهبردی آنها را در اولویت قرار دهد.

احمدی (۱۳۸۴) در کتاب خود تحت عنوان "مبانی سازمان و مدیریت" آورده است که در سازمان های پیچیده امروزی هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است و بی تردید مدیران سازمانها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت.

طرلانی و قرینه (۱۳۸۹) در مقاله خود با عنوان "جایگاه مدیریت دانش در هوش سازمانی" معتقدند که هوش سازمانی به معنای کسب دانش و اطلاعات جامع یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی است که بر سازمان تأثیر می گذارند. منظور از همه عوامل یعنی اطلاعاتی که از مشتریان، ارباب رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، محیط فرهنگی، فرآیندهای سازمانی و غیره که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی می گذارند.

حمیدی و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله ای تحت عنوان "نقش مدیریت منابع انسانی در چابکی سازمانی" به این نتیجه رسیدند که چابکی سازمانی مستلزم انطباق پذیری سازمانی، هوشیاری مداوم نسبت به فرصت ها و تهدیدات محیطی، قابلیت درونی استفاده از فرصت ها و نیز به حداقل رساندن اثرات منفی تهدیدات بالقوه است و در کل سه بعد را در بر می گیرد: کنکاش و خواندن بازار، پاسخ سریع و استقرار چابک.

کارل آلبرخت (۲۰۰۲) در مقاله ای تحت عنوان "هوش سازمانی و مدیریت دانش" معتقد است برای موفقیت در یک کسب و کار (سازمان) به داشتن عوامل انسانی هوشمند، تیم های هوشمند و سازمان های هوشمند اشاره می کند. آلبرخت برای پاسخگویی به الزامات و جلوگیری از کندذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده می کند.

هاوسن (۲۰۰۸) در مقاله خود در خصوص هوش سازمانی آورده است هوش سازمانی به معنای داشتن دانشی فراگیر از همه عوامل مؤثر بر سازمان است. داشتن دانش عمیق نسبت به همه ذینفعان و عملیات و فرآیندهای سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیم های مدیریتی در سازمان می گذارد، هوش سازمانی است.



## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



اکن (۲۰۰۷) در مقاله ای تحت عنوان "هوش سازمانی : یک دیدگاه استراتژیک" نشان میدهد هوش سازمانی، فرآیندی اجتماعی است که نظریه های سازنده آن بر مبنای نظریه های هوش فردی محض بنا نهاده شده است که تا کنون نادیده انگاشته شده است. کاربرد هوش فردی به نوبه خود نتوانسته است ماهیت اجتماعی هوش سازمانی را مشخص کند.

گلین (۱۹۹۵) با انتشار مقاله ای هوش سازمانی را به سه رده طبقه بندی کرد که عبارتند از : (۱) تجمع هوش فردی، (۲) رابطه متقابل و درهم تنیدگی هوش فردی، (۳) هوش سازمانی به عنوان یک نظام بزرگتر. همچنین از نظر گلین هوش سازمانی شامل کارکردهای پردازش اطلاعات است که امکان سازگاری با تقاضای محیط را فراهم می آورد و وابسته به شروع نوآوری و اجرای آنهاست.

لیبوتیس (۱۹۹۹) با انتشار کتابی با عنوان " ایجاد هوش سازمانی، نخست مدیریت دانش" به تشریح هوش سازمانی پرداخته است. وی هوش سازمانی را مستلزم کارکردهای مدیریت دانش می داند. هوش سازمانی را نیز اینگونه تعریف می کند : مجموعه تمام هوشمندی ها که به منظور ایجاد یک دیدگاه مشترک، فرآیند نوسازی و هدایت کل نظام استفاده می شود.

شوانینگر (۲۰۰۱) کتابی با عنوان "نظام های پژوهش و علوم رفتاری، یک چارچوب در هم تنیده" منتشر کرده و با ارائه مدل های مختلف در قالب یک چارچوب منسجم به تبیین هوش سازمانی پرداخته است. در چارچوب پیشنهادی وی فعالیت ها، ساختار و رفتار سه رکن اساسی هوش سازمانی قلمداد شده و رکن چهارم را هویت و بینش در نظر گرفته است.

گلدمن و پریس (۱۹۹۵) در کتابی تحت عنوان "رقبای چابک و سازمان های مجازی" آورده اند : (۱) محیط رقابتی جدید تحولات بسیاری را در میان سیستم های تولیدی و سازمان ها به وجود آورده است. (۲) سازمان هایی که در محیط جدید دارای مزیت رقابتی باشند و به سرعت بتوانند محصولات را مطابق با نیاز مشتریان تولید نمایند، چابک و پیشرو هستند. (۳) لازمه کسب چابکی، وجود سیستم تولید انعطاف پذیر، دارا بودن نیروی کار دانش پذیر و ساختار مدیریتی مشوق نوآوری تیمی است.

جکسون و جوهانسون (۲۰۰۳) معتقدند چابکی تمرکز روی منافع است و می تواند به عنوان توانایی برای لمس تغییرات بلند مدت که قدرت ابتکار و نوآوری را در سازمان به کار می گیرد تعریف شود. آنها معتقدند که انعطاف پذیری پیش نیاز چابکی است و نتیجه گرفته اند که چابکی، هدف نیست بلکه وسیله ای ضروری جهت ادامه دادن رقابت در محیط سرشار از تغییر و عدم اطمینان است.

بوآنی (۲۰۰۹) در مقاله ای با عنوان "رویکرد فازی در دستیابی به چابکی" رویکرد فازی را در جهت ارزیابی چابکی سازمانی برگزیده و معتقد است به دلیل مبهم بودن سنجش چابکی، منطق فازی بهترین روش ارزیابی در این زمینه است.

آرتتا و گیاجتی (۲۰۰۴) در مقاله ای تحت عنوان "پیچیدگی سیستم به عنوان معیار چابکی" در اقدامی متفاوت، پیچیدگی را به عنوان جانشینی برای چابکی مطرح نمودند. آنها معتقد بودند سازمان هایی که پیچیدگی کمتری در فرآیندهایشان دارند، تغییر را





## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



راحت تر می پذیرند و بنابراین چابک ترند و برعکس ایجاد تغییر در سازمان هایی که فرآیندهای پیچیده ای دارند دشوارتر است و این سازمان ها کمتر چابک می باشند.

#### ۷. متغیرهای پژوهش :

هوش سازمانی : عبارت از استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی است (آلبرخت، ۲۰۰۲).

آلبرخت در مسئله هوش سازمانی مدلی را ارائه می کند که دارای ابعاد هفتگانه به قرار زیر است :

چشم انداز استراتژیک : به اختصار، قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان است.

سرنوشت مشترک : زمانیکه تمام یا اکثر افراد در سازمان، با آگاهی از رسالت و مأموریت سازمان احساس هدف مشترکی داشته باشند و تک تک آنها به صورت جبری موفقیت سازمان را درک کنند.

میل به تغییر : برخی فرهنگ های سازمانی توسط تیم های اجرایی پایه گذار خودشان، هدایت می شوند. در این فرهنگ ها نحوه عملکرد، تفکر و واکنش نسبت به محیط اطراف آن قدر همسان شده است که هر نوع تغییر و تحول، نشاندهنده نوعی بیماری و حتی آشوب محسوب می شود. در حالیکه ترویج میل به تغییر باید به عنوان یک پدیده مثبت و عامل پیشرفت تلقی شود.

روحیه : وقتی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می اندیشیم، به احساس کارکنان درباره کار و مدیریت دقت می کنیم و به میزان خوش بینی آنان به وظایف شغلی خود و فرصت های ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می کنیم، مفهومی با عنوان روحیه در ذهنمان شکل می گیرد.

اتحاد و توافق : بدون وجود یک سلسله قوانین اجرایی، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و تیم ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند؛ مسئولیت ها و مشاغل را تقسیم کنند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط، وضع نمایند.

کاربرد دانش : این روزها بیش از پیش، اقدام های منجر به پیروزی یا شکست سازمان، اساساً بر پایه استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده ها استوار است. فعالیت هر سازمان به شدت به دانش کسب شده و تصمیم های درست آنی، وابسته است.

فشار عملکرد : مدیران نباید صرفاً در گیر عملکرد (اجرا) باشند. در یک سازمان هوشمند، هریک از مجریان باید در موضع اجرایی خود قرار گیرند. رهبران می توانند مفهوم اهرم اجرایی را ترویج دهند و از آن پشتیبانی کنند. اما این امر وقتی بیشترین اثر را داراست که تحت عنوان یک مجموعه مؤثر از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک حمایت شود.





## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



چابکی سازمانی : هورن بای (۲۰۰۰) ذ چابکی را چنین تعریف می کند " توانایی سازمان جهت بقا و پیشرفت در یک محیط کسب و کار غیر قابل پیش بینی و دائماً در حال تغییر.

#### ۸. نتیجه گیری :

این تحقیق با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی با چابکی سازمانی صورت گرفته است. دستیابی به موفقیت در محیط کار پویای امروزی، نیازمند سازگاری با تحولات و چابکی در سازمان است. بررسی عواملی چون هوش سازمانی در جهت دستیابی به چابکی سازمانی کمک می کند.

با توجه به بررسی مطالعات انجام شده مشاهده می شود روابط معناداری بین چابکی سازمانی با هوش سازمانی و بیشتر مؤلفه های آن شامل سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد وجود دارد.

لازمه وجود یک سازمان پیشرو و چابک، وجود میل به تغییر در بین اعضاء و داشتن هدف مشترک است تا با اتحاد و توافق خود و البته به کار بستن علم و دانش روز برای عملکردی بالا تلاش نموده و موجبات رشد و ترقی و چابکی سازمان را فراهم سازند (باقرزاده و دیباور، ۱۳۸۹).

در خصوص مؤلفه دیگر هوش سازمانی یعنی چشم انداز استراتژیک با چابکی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نمی شود. یک سازمان چابک همیشه خود را در تعامل با یک محیط غیر قابل پیش بینی می بیند بنابراین پیش بینی محیط با تدوین چشم انداز و استراتژی های معین برای چنین سازمانی غیر عقلایی است.



## سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

### The third National and International Conference of Management and Accounting Iran



#### ۹. منابع :

- ۱- آقایی، میلاد و آقایی رضا (۱۳۹۳)، ارائه الگوی مفهومی چابکی سازمان، فصلنامه رشد فناوری، سال دهم، شماره ۳۹.
- ۲- احمدی، مسعود (۱۳۹۲)؛ مبانی سازمان و مدیریت؛ ساری : انتشارات پژوهش های فرهنگی.
- ۳- باب الحوایجی، فهیمه؛ قاضی، سید جواد و الهیان، علی، (۱۳۸۸)، سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه های دانشگاه فردوسی مشهد و آستان قدس رضوی، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۴۹ شماره اول، جلد ۱۳.
- ۴- باقرزاده، مجید و دیباور، احمد کبری (۱۳۸۹)، تبیین ارتباط هوش سازمانی با چابکی سازمانی، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۵، سال دوم.
- ۵- جعفری، پریوش؛ فقیهی، علیرضا، (۱۳۸۸)، میزان مؤلفه های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی، دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی، شماره ۲۳.
- ۶- حسینی، سیدیعقوب و چلی سریل، نینا (۱۳۹۲)، تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری در سازمان، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۱.
- ۷- حمیدی، ناصر؛ حسن پور، اکبر؛ کیایی، مجتبی و موسوی، سیدحمید، (۱۳۸۸)، نقش مدیریت منابع انسانی در چابکی سازمانی، مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سال چهارم، شماره هشت.
- ۸- صادقیان، رحمت الله؛ یعقوبی، نورمحمد و اعزازی، محمد اسماعیل، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه فراموشی سازمانی هدفمند و چابکی سازمانی، پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره ۱۷.
- ۹- مشبکی، اصغر؛ وحدتی، حجت و موسوی نژاد، سید هادی، (۱۳۹۲)، ارتقاء سطح رضایت شغلی کارکنان با استفاده از هوش هیجانی و چابکی سازمانی، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، سال اول، شماره ۴.