



The Dimensions of Organizational Intelligence in the Light of Islamic Teachings

✉ **Khodadad Azizi**  / PhD Student of the Qur'anic Sciences (the Sub-discipline of Management)
Al-Mustafa International University khodadadazizi671@gmail.com

Mohammad Reza Rahimi / Assistant Professor at the Department of Management and at the International
Research Center of Al-Mustafa International University r.rahimi42@yahoo.com

Received: 2025/03/07 - **Accepted:** 2025/04/26

Abstract

From the Islamic perspective, "organizational intelligence" is a comprehensive, multidimensional concept that, relying on religious teachings, seeks the excellence of organizations. Since the Holy Qur'an and the teachings of the infallible Imams (peace be upon them) serve as human guidance and salvation, the present paper uses qualitative conceptual and inferential analysis to expound the dimensions of organizational intelligence in the light of Islamic teachings. By drawing on the Qur'anic exegeses and quantitative surveys of Hawza scholars and management experts, the validity and reliability of these inferences were established. The research findings are as follows: belief in purpose, foresight, employee motivation, unity of leadership, a desirable human future, fostering affection, faith in God and psychological security, performance, accountability, knowledge and awareness, morale enhancement, and customer respect as the most significant dimensions of organizational intelligence derived from Islamic teachings. Given these dimensions, Islam plays a vital role in developing and enhancing organizational intelligence by offering a comprehensive and balanced value system.

Keywords: organizational intelligence, the dimensions of intelligence, religious teachings, Islam.

ابعاد هوش سازمانی در پرتو آموزه‌های اسلامی

✉ خداداد عزیزی  / دانشجوی دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت) جامعة المصطفی العالمیه

khodadadazizi671@gmail.com
r.rahimi42@yahoo.com

محمدرضا رحیمی / استادیار گروه مدیریت و پژوهشگاه بین‌المللی جامعة المصطفی العالمیه

دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۷ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶

چکیده

«هوش سازمانی» از منظر اسلام مفهومی جامع و چندبعدی است که با تکیه بر آموزه‌های دینی به دنبال تعالی سازمان‌هاست. از آنجاکه قرآن کریم و سخنان پیشوایان معصوم علیهم‌السلام وسیله هدایت و رستگاری انسان‌ها بوده است، این پژوهش به‌منظور تبیین ابعاد هوش سازمانی، در پرتو آموزه‌های دینی، با روش کیفی تحلیل مفهومی و استنباطی انجام گرفته و با استعانت از تفاسیر ارزشمند قرآن کریم و با روش کمی پرسش از خبرگان حوزوی و مدیریتی، تلاش شده است تا اعتبار و پایایی این استنباط‌ها به‌دست آید. یافته‌های این تحقیق عبارت است از: باور به هدف، آینده‌نگری، ترغیب کارکنان، وحدت فرماندهی، آینده مطلوب بشر، ایجاد محبت، ایمان به خدا و امنیت روانی، عملکرد، مسئولیت‌پذیری، علم و آگاهی، تقویت روحیه و تکریم ارباب رجوع، که به‌عنوان مهم‌ترین ابعاد هوش سازمانی از آموزه‌های اسلامی به‌شمار می‌آیند. با توجه به ابعاد ذکر شده می‌توان گفت که اسلام با ارائه یک نظام ارزشی جامع و متعادل، نقش مهمی در توسعه و ارتقای هوش سازمانی ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، ابعاد هوش، آموزه‌های دینی، اسلام.

در عصر حاضر سازمان‌ها و تشکیلات اجرایی با هرگونه وظیفه، مأموریت و راهبردی که دارند، دارای حس مسئولیت‌پذیری در برابر ادای وظیفه و پاسخگویی برای مراجعه‌کنندگان و ذی‌نفعان خود هستند؛ ازاین‌رو گردانندگان یک سازمان برای رسیدن به مقصد و مأموریت اداره خود و نیز برای توسعه و پایداری در محیط‌های متلاطم دوره فناوری فعلی، محتاج گنجایش و شایستگی ویژه‌اند، که این ظرفیت از طریق هوش (Intelligence) سازمان امکان‌پذیر است (تیموری و دیگران، ۱۳۹۶، ص ۱۱۷). در جهان امروزی، هوش پیشوند بسیاری از معانی در دانش مدیریت است، که این نمایانگر تغییر چشم‌انداز سازمان‌ها و اندیشمندان مدیریت از رویکرد کهنه متغیر هوش به رویکرد جدید متغیر هوش است (شهبازی و عزیزی، ۱۴۰۰، ص ۵۹). ازاین‌رو هوش سازمانی (Organizational intelligence) یکی از انواع هوش است که سازمان‌ها با بهره‌گیری از طریق هوش سازمانی، بهره‌وری استفاده از چگونگی فناوری اطلاعاتی حاضر را در رسیدن به رسالت خویش می‌افزاید (زارع و دیگران، ۱۳۹۵، ص ۸۵). در جهان بغرنج فعلی، باهوش کردن سازمان‌ها مسئله‌ای لازم و ناگزیر است، تا از این طریق گردانندگان سازمان‌ها بتوانند اطلاعات را شناسایی و تجزیه و تحلیل کنند. کارل آلبرخت (Albrecht) برای بهره‌مندی در اشتغال و حرفه، سه عمل‌کننده انسان هوشمند، گروه‌های هوشمند و سازمان‌های هوشمند را بیان کرده و برای ممانعت از کندذهنی، «هوش سازمانی» را به‌کار گرفته است (خدادادی و دیگران، ۱۳۸۹، ص ۱۵). به‌عقیده آلبرخت هوش سازمانی دربردارنده ابعاد هفت‌گانه است که بین هریک از ابعاد رابطه‌ای تعاملی وجود دارد و شامل چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، اتحاد و همدلی، فشار عملکرد، به‌کارگیری دانش، و روحیه می‌شود. پژوهش‌ها درباره هریک از ابعاد هوش سازمانی، هم در فرهنگ مدیریت رایج و هم در دانش مدیریت اسلامی صورت گرفته است؛ اما بیشتر این تحقیقات و پژوهش‌ها از یک زاویه به این امر توجه کرده‌اند؛ ازاین‌رو پژوهش جامع و مستقلی درباره ابعاد هوش سازمانی در پرتو آموزه‌های اسلامی تاکنون صورت نگرفته است. بنابراین بررسی ابعاد هوش سازمانی در ادبیات مدیریت اسلامی نیازمند دقت است، که دراین‌باره بعضی از دانشمندان و متفکران مدیریت اسلامی بر ضرورت آن تأکید کرده‌اند. در این تحقیق تلاش می‌شود که ابعاد هوش سازمانی از طریق آیات قرآن کریم و روایات امامان معصوم علیهم‌السلام تبیین و شناسایی شود.

۱. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۱. هوش سازمانی

اثربخشی افراد در سازمان‌ها متأثر از عوامل گوناگون است. آن عاملی که زیاد در رفتار افراد و دستگاه اثر می‌گذارد، «هوش سازمانی» است. از جمله مفاهیمی که در قلمرو علم روان‌شناسی گسترده‌ترین تحقیقات را به خود اختصاص داده، هوش سازمانی است (سهرابی، ۱۳۹۶، ص ۳۱). نخستین کسی که تحقیقی روشمند و منسجم را در قرن نوزدهم درباره هوش

سازمانی انجام داده، گالتون (Frances Galton, ۱۸۸۴) است. ایشان در حیطه‌ای شناسایی ماهیت و آزمون‌های هوش و تفاوت‌های فردی نظر داد. به عقیده وی بعضی از افراد خانواده از حیث زیستی برتر «قوی‌تر یا زیرک‌تر» از بقیه افراد هستند. از دیدگاه گالتون، «هوش عبارت است از مجموعه نیروی دریافت، رفتار استثنایی، که از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌یابد. به خاطر که همه معرفت‌ها از راه حس به‌دست می‌آیند، هر مقدار دستگاه دریافت‌کننده فرد زیرک و ژرف‌نگرتر باشد، به همان مقدار وی از هوش بالاتری برخوردار است» (کامکاری و افروز، ۱۳۸۷، ص ۳۸).

پس از گالتون، سیمون (Simon, 1905) از جمله اندیشمندانی است که درباره هوش به پژوهش پرداخته است. او نیز بر این باور بود که هوش نیروی درونی مهمی است که تغییر یا کاستی در آن تأثیر بسیاری بر زندگی کاری انسان می‌گذارد. این نیروی درونی همان قوه داور است که گاهی با عناوینی چون عقل سلیم، عقل عملی، خلاقیت و توانایی تطابق با شرایط توصیف می‌شود. توانایی درست قضاوت کردن، به‌درستی فهمیدن و استدلال منطقی داشتن، از جمله فعالیت‌های اساسی هوش به‌شمار می‌رود (آرمده، ۱۳۹۴، ص ۴۰). سابقه موضوع هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰م بازمی‌گردد و مبنا و ریشه اصلی آن را باید در نظریه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی تفحص و جست‌وجو کرد (عبداللهی و حیدری فرد، ۱۳۹۳، ص ۶۷). لذا در سال ۱۹۹۲م به‌گونه‌ای مشخص و مسجل در مقاله‌ای به‌واسطه ماتسودا با عنوان «هوش سازمانی، اهمیت آن به‌عنوان یک فرایند و فرآورده» در همایش بین‌المللی توکیو ارائه شد و به شکل مکتوب انتشار یافت (فقیهی و جعفری، ۱۳۸۸، ص ۲۸). در سال‌های اخیر، روان‌شناسان تحقیقات گسترده و مداومی در زمینه هوش انجام داده‌اند تا مقیاس‌های مناسبی برای ارزیابی این حوزه بیابند. هدف این تلاش‌ها شناسایی ویژگی‌های فردی، میزان سازگاری افراد با محیط و همچنین پیش‌بینی سطح موفقیت آنها بوده است. با همه این کوشش‌ها و تلاش‌های متمرکز برای سنجش هوش، ماهیت اصلی هوش همچنان به‌طور کامل روشن نشده است (خبازی‌نژاد، ۱۳۹۷، ص ۸). به عقیده بیشتر روان‌شناسان، هوش یک چیز محسوس، آزاد و دارای استقلال نیست؛ بلکه یک جریان انتزاعی است که از راه نشانه‌ها می‌توان آن را شناسایی کرد.

هوش سازمانی یا ضریب هوشی مثل هم هستند. مسلماً هوش سازمانی در حوزه سازمان اجرا می‌شود. هوش سازمانی به ظرفیت و توانایی یک سازمان برای پیشینه‌سازی قوای ذهنی اعضای خود و هدایت آنها در راستای تحقق اهداف، چشم‌اندازها و راهبردهای مدیریت اشاره دارد. این مفهوم فراتر از مجموع هوش تک‌تک افراد سازمان است و به هم‌افزایی ناشی از همکاری و هماهنگی در سیستم یا ساختار سازمانی بازمی‌گردد. عاملی که این هم‌افزایی را در هوش سازمانی تقویت می‌کند، مدل مدیریت کارکنان یا همان سرمایه‌های فکری است که تعیین‌کننده سطح هوش سازمانی است و می‌تواند بالاتر از مجموع هوش فردی اعضا باشد (طبرسا و نظریوری، ۱۳۹۳، ص ۱۱۳). در یک تعریف جامع، هوش سازمانی شایستگی و توان سازمان در به‌کارگیری ظرفیت‌های ذهنی و متمرکز کردن این توانایی‌ها برای دستیابی به رسالت‌ها و اهداف کلان سازمان است. این توانایی ترکیبی از مهارت‌های انسانی و فنی است که به

ترتیب با عناوین «هوش انسانی» و «هوش ماشینی» شناخته می‌شوند. هوش ماشینی نمایانگر قابلیت سازمان برای بهره‌گیری از دانش و آگاهی رایانه‌ای است که نقشی انکارناشدنی در جریان اطلاعات و ارتباطات درون سازمان‌های امروزی ایفا می‌کند. باین‌حال هوش انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ چراکه عملکرد، اثربخشی و حتی بهره‌گیری صحیح از فناوری‌های اطلاعاتی، وابسته به قدرت فکری و خلاقیت انسان‌هاست (طوطیان و دیگران، ۱۳۹۶، ص ۱۴۲). صاحبان اندیشه از رویکردهای مختلف و متمایز، مفهوم هوش سازمانی را مورد کاوش و تحقیق قرار داده‌اند. نظریه‌های اولیه هوش بیشتر مربوط داده‌هایی است که در مورد توانایی‌های تحصیلی افراد می‌باشد، و به پرسش‌های سؤالات کلامی و ریاضی، سنجش و اندازه‌گیری محدود می‌شود، اما نظریه‌های اخیر مفهوم هوش را توسعه داده و توانمندی افراد را از نگاه فرایند شناسایی و پردازشی مورد توجه قرار داده‌اند (خبازی‌نژاد، ۱۳۹۷، ص ۹).

جدول ۱. نظریه‌های هوش سازمانی

نظریه‌های هوش سازمانی	تعریف
نظریه‌های روان‌سنجی	شناسایی تفاوت‌های فردی و تحلیل عامل G؛ یعنی از طریق طراحی آزمون‌های حسی و اندازه‌گیری، هوش افراد را می‌توان مورد شناسایی قرار داد. (۱۹۴۵-۱۸۸۱)
نظریه یادگیری و هوش	بین نظریه یادگیری و هوش ارتباط وجود دارد؛ یعنی هوش قابل انعطاف و تعلیم‌پذیر است. (۱۹۳۰)
نظریه شناختی	توجه به فرایندهای ذهنی افراد؛ یعنی از طریق پردازش، و شبیه‌سازی الگوی‌های ریاضی می‌توان هوشی را مورد بررسی قرار داد. (اشنتبرگ ۱۹۷۰)
نظریه هوش چندگانه	انسان‌ها از ترکیب هوش‌های متفاوتی برخوردار هستند. (گاردنر ۱۹۸۳)
نظریه زیست‌شناختی	مطالعه مستقیم روی مغز و کارکردهای آن؛ یعنی می‌توان قابلیت عصبی را به‌عنوان معیار اندازه‌گیری هوش مورد استفاده قرار داد. (ریچارد و همکاران ۱۹۹۲)
مؤلفه‌های هوش سازمانی کارل آلبرشت (۲۰۰۳)	چشم‌انداز راهبردی
	میل به تغییر
	اتحاد و همدلی
	فشار عملکرد
	به‌کارگیری دانش
	روحیه
سرنوشت مشترک	با وجود احساس مشترک نسبت به هدف، همه کارکنان به صورت هم‌افزایی در مسیر تحقق هدف تلاشی می‌کنند (منطقی، ۱۳۹۹، ص ۵۳).

۱-۲. هوش سازمانی در آموزه‌های اسلامی

با اندکی تأمل در آیات قرآن کریم، روایات پیشوایان معصوم علیهم‌السلام و سایر متون دینی، می‌توان واژه‌ها و مفاهیمی را یافت که بر مفهوم هوش یا یکی از ابعاد آن دلالت دارند. در منابع لغوی، هوش با اصطلاحاتی همچون «فطنة» (سرعت درک)، «کیاست» (زیرکی) و «ذکاوت» (هوشمندی) توصیف شده است (رحیمی، ۱۳۹۳، ص ۱۷۷۰)؛ همچنین واژه‌هایی نظیر «عقل قدسی»، «عقل نوری»، «عقل رحمانی»، «لُب»، «نهییه»، «حجر»، «فراست»، «حجی»، «فطنت» و «کیاست» در آیات و روایات دیده می‌شوند که می‌توان آنها را مترادف یا نزدیک به مفهوم هوش دانست؛ به‌ویژه در بخش‌هایی از متون دینی به‌نحوی ضمنی و غیرمستقیم از هوش یاد شده است که با واژه عقل پیوند دارد؛ ابزاری که به‌مثابه اصلی‌ترین وسیله برای تمایز کمال و معرفت انسان‌ها جهت شناخت ساحت قدس الهی معرفی شده است (سهرابی، ۱۳۹۶، ص ۳۷). بی‌تردید ویژگی‌هایی که برای هوش در مدیریت و سازمان تعریف شده‌اند، در متون و منابع دینی نیز قابل مشاهده و درک هستند (مشبکی و دیگران، ۱۳۹۵، ص ۴). در حدیثی از پیامبر اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم آمده است: «إِتَّقُوا فِرَاسَةَ الْمُؤْمِنِ فَإِنَّهُ يَنْظُرُ بِنُورِ اللَّهِ» (کلینی، ۱۳۸۷، ج ۱، ص ۲۱۸)؛ از فراست و بصیرت مؤمن پروا کنید؛ چراکه او با نور خدا می‌بیند. با مقیاس و آلت اندازه‌گیری رایج بین اجتماع، شاید برخی افراد زیرک و هوشیار به شرایط، از همه زمان و وقت مناسب برای دستیابی به اهداف و خواسته‌های غیرقانونی خود فایده ببرند و از تمام وسیله‌ها در طرز رسیدن به خواسته‌شان بهره‌گیری کنند. از دیدگاه منابع دینی، این‌گونه رفتارهای مزورانه و دنیاطلبی نوعی مکر و حيله شمرده می‌شود. امام علی علیه‌السلام انسان باهوش و زیرک را کسی می‌داند که فرصت‌های الهی، عبادت‌ها و اطاعت‌ها را برای تقرب به خداوند مغتنم بشمارد. ایشان در نهج/البلاغه (حکمت، ۳۳۱) می‌فرمایند: «إِنَّ اللَّهَ سَبْحَانَهُ جَعَلَ الطَّاعَةَ غَنِيمَةً الْأَكْبَاسَ»؛ خداوند سبحان طاعت را به‌عنوان غنیمتی برای زیرکان مقرر کرده است. هوشیاری و زیرکی افراد بالیمان، نه تنها با دیگر صفات پسندیده ناسازگار نیست، بلکه می‌تواند با آنها همسو و هماهنگ باشد. تیزهوشی فرد بالیمان در آن است که از صفاتی چون غل و غش، حيله‌گری و نیرنگ‌بازی به‌دور باشد. از این‌رو بر اساس تأکید پیشوایان دین می‌توان نتیجه گرفت که هوش و خرد نه تنها در ابعاد فردی و مادی اهمیت دارد و برای حیات روزمره افراد ارزشمند است، بلکه کاربرد عقل و هوش در مسائل اجتماعی، عمومی و سازمانی مرتبط با جهان‌بینی و نظام‌های فکری و فلسفی نیز اهمیتی بنیادین دارد (بی‌ریا و دیگران، ۱۳۷۵، ص ۷۲۵).

۲. پیشینه تجربی پژوهش

موضوع «ابعاد هوش سازمانی در پرتو آموزه‌های دینی» از مقوله‌های تازه‌ای است که مورد دقت متفکران کنونی قرار گرفته است؛ از این‌رو پیشینه معدودی را می‌توان در این بخش شناسایی کرد که در ادامه ذکر می‌شود. قلندری و دیگران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی مؤلفه‌های هوش سازمانی در حوزه علمی قم و تأثیر آن بر مدیریت بحران کرونا» به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی حوزه علمی قم و مدیریت بحران کرونا

رابطه‌ای معنادار وجود دارد. ضمن اینکه علاوه بر مؤلفه‌های هفت‌گانه هوش سازمانی آلبرشت، معنویت به‌عنوان یک فرامؤلفه اصلی در مدیریت بحران کرونا در حوزه علمی قم شناخته شده است. نژاد انصاری کوچصفهانی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ابعاد هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری تهران)»، به بررسی اثرگذاری ابعاد مختلف هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی کارکنان شهرداری تهران پرداخت. خستویی و بنی‌سی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «رابطه ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق» به این نتیجه دست یافتند که بین این دو متغیر رابطه‌ای مثبت و مستقیم وجود دارد. مشبکی، مرادی و ملایی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی ابعاد هوش سازمانی از منظر متون اسلامی»، با تحلیل ادبیات مدیریت معاصر، ابعاد هوش سازمانی را از دیدگاه اسلام مورد بررسی قرار دادند. سهرابی (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان *هوش معنوی از منظر قرآن و روایات* تلاش کرده است که با استفاده از تحلیل محتوای متون دینی، مصادیق هوش معنوی را از نگاه قرآن و روایات شناسایی کند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر ترکیبی است. ابتدا از روش کیفی تحلیل مفهومی استفاده شده است. در این روش، روابط معنایی بین واژه‌ها از نظر شمول معنایی، هم‌معنایی و تقابل معنایی، با استفاده از اصول معناشناسی زبانی بررسی می‌گردد و در نتیجه، مفاهیم و واژه‌های مترادف، عام و خاص از هم متمایز می‌شوند (شجاعی و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱۲)؛ به‌این‌ترتیب، مراحل تحقیق پیش رو عبارت‌اند از:

مرحله اول: گردآوری کلیدواژه‌های مرتبط با هوش، از طریق دو تکنیک انجام شده است:

۱. تکنیک هم‌شمول معنایی؛ برای مثال، واژه «عقل» دارای معنای عام است که از طریق هم‌شمول معنایی، «هوش» جزء مصادیق آن محسوب می‌شود؛

۲. هم‌معنایی؛ برای نمونه، واژگان «زیرکی» و «سرعت فهم» هم‌معنایند و هر دو شامل هوشمندی نیز می‌شوند؛

مرحله دوم: گردآوری آیات مربوط به واژگان فوق از قرآن کریم با استفاده از نرم‌افزارهای قرآنی؛

مرحله سوم: تحلیل محتوایی آیات گردآوری‌شده با استفاده از تفاسیر قرآن کریم و برقراری ارتباط هر کدام از اینها با یکدیگر؛ سپس استنباط تعریف و مراحل ابعاد هوش سازمانی؛

مرحله چهارم: استنباط ابعاد هوش از طریق مراجعه به آیات قرآن کریم و استفاده از تفاسیر جهت تفسیر و توضیح آیات؛ سپس برقراری ارتباط هوش به‌دست‌آمده با هوش سازمانی مدیریت رایج، با ملاحظه آنچه در تفاسیر در زمینه توضیح آیه مربوطه بیان شده است؛

مرحله پنجم: استفاده از روش کمی برای تأیید محتوایی استنباط‌های به‌دست‌آمده در حوزه مفهوم‌شناسی واژگان مرتبط با هوش و مراحل و ابعاد هوش سازمانی از طریق مراجعه به سی نفر از متخصصان علوم اسلامی مدیریت و روان‌شناسی،

جامعه‌شناسی و اقتصاد. پرسش‌نامه‌ای متشکل از آیۀ مربوطه، توضیح آیۀ و ارتباط آن با هوش سازمانی به‌صورت طیف لیکرته طراحی شد و در معرض آرای خبرگان قرار گرفت که حاصل آن در یافته‌های پژوهش تحلیل شده است.

جدول ۲: جمعیت‌شناسی تحقیق

ویژگی‌های فردی		تعداد	درصد فراوانی
گروه سنی	۲۰ تا ۳۰ سال	۳	۱۲/۱
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۱	۳۶/۴
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۴	۴۵/۵
	۵۱ تا ۶۰ سال	۲	۶/۱
رشته تحصیلی	مدیریت و روان‌شناسی + معارف اسلامی	۲۸	۹۳/۹
	جامعه‌شناسی و اقتصاد + معارف اسلامی	۲	۶/۱
سطح تحصیلات	دکتر	۳۰	۱۰۰

بر اساس داده‌های ارائه‌شده در جدول شماره ۲، از مجموع سی نفر پاسخ‌دهنده در گروه‌های سنی مختلف، ۱۲،۱ درصد در بازۀ سنی ۲۰-۳۰ سال قرار دارند، ۳۶،۴ درصد در بازۀ سنی ۳۱-۴۰ سال، ۴۵،۵ درصد در بازۀ سنی ۴۱-۵۰ سال و ۶،۱ درصد در گروه سنی ۵۱-۶۰ سال هستند.

در خصوص رشته تحصیلی پاسخ‌دهندگان، از سی نفر شرکت‌کننده، ۲۸ نفر (۹۳،۹ درصد) در رشته مدیریت تحصیل کرده‌اند و دو نفر دیگر (۶،۱ درصد) در رشته‌های جامعه‌شناسی و اقتصاد قرار دارند.

تعداد سی نفر از پاسخ‌دهندگان دارای سطح تحصیلات دکترا هستند که ۱۰۰ درصد از مجموع را شامل می‌شوند.

۴. بررسی روایی محتوا

در آمار، برای بررسی روایی محتوایی از نسبت روایی (CVR) استفاده می‌کنند که اگر نسبت به‌دست‌آمده بین ۰/۷ و ۰/۷۹ باشد، گویه نیاز به بازبینی دارد، اما اگر نسبت کمتر از مقدار ۰/۷ باشد، رد خواهد شد. از تمام ۲۵ سؤال، بیشتر آنها از مقادیر بالای نسبت روایی محتوا را کسب کرده‌اند.

جدول ۳: میزان ضریب CVR متغیرهای پژوهش

ردیف	ابعاد هوش سازمانی در متون دینی	ضریب CVR	ردیف	ابعاد هوش سازمانی در متون دینی	ضریب CVR
۱	باور به هدف و مأموریت	۷۵	۱۴	اتحاد معنوی و برادری اسلامی	۸۸
۲	برنامه‌ریزی راهبردی	۸۸	۱۵	قاطع و استوار	۸۱
۳	یادآوری اهداف	۸۱	۱۶	سعی و تلاش	۱۰۰
۴	شناسایی فرصت‌ها	۹۴	۱۷	ایمان پایدار و مقاوم	۸۸
۵	آینده‌نگری	۱۰۰	۱۸	کیفیت کار و عملکرد	۱۰۰
۶	ظهور حضرت حجت (ع) و آینده بشریت	۶۹	۱۹	مسئولیت‌پذیری	۱۰۰
۷	جامع‌نگری	۶۹	۲۰	تلاش و صبر در کارها	۱۰۰
۸	هدف از آفرینش انسان	۶۹	۲۱	علم و آگاهی	۹۴
۹	ترغیب کارکنان	۸۸	۲۲	ایمان به خدا و امنیت روانی	۸۱
۱۰	منع از اختلاف و پراکندگی	۷۵	۲۳	تقویت روحیه	۹۴
۱۱	وحدت و یکپارچگی	۸۸	۲۴	میل، شوق و علاقه	۸۱
۱۲	وحدت فرماندهی	۸۱	۲۵	انگیزش و تکریم ارباب رجوع	۷۵
۱۳	ایجاد محبت بین دل‌ها	۷۵			

۵. بررسی اعتبار پایایی

برای بررسی اعتبار پرسش‌نامه، از روش محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده (جدول شماره ۴) نشان می‌دهد که پرسش‌نامه با آلفای کرونباخ ۰/۹۱۹ دارای اعتبار نسبتاً بالایی است.

جدول ۴: آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ کل آزمون	تعداد سؤالات
۰/۹۱۹	۲۵

با توجه به ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد هوش سازمانی در منابع اسلامی، متغیرها از پایایی قابل قبولی برخوردارند. بیشتر متغیرهای مطرح‌شده آلفای بالای ۰/۷ دارند که دارای پایایی قوی و بالایی است.

۶. یافته‌های پژوهش

با مراجعه به متون اسلامی دیده می‌شود که مباحث هوش سازمانی و ابعاد آن معادل‌های گسترده و قابل کاربرد فراوان دارد که با اشارات ضمنی و مترادفات معنایی در منابع اسلامی قابل بهره‌گیری است. با اندکی دقت و تفحص در قرآن کریم، نهج‌البلاغه و دیگر متون اسلامی روشن می‌شود که اساس هوشمندی انسان‌ها در تعالی‌بخشی خود انسان و دیگران و برای رسیدن به کمال، به‌طور دقیق در پرتو آموزه‌های اسلامی تبیین شده است. بنابراین اهمیت و توجه به مباحث ابعاد هوش سازمانی، در آموزه‌های دینی نسبت به منابع مدیریت رایج بیشتر است و ابعاد بسیار کاربردی و خاصی در آنها وجود دارد؛ یعنی در آموزه‌های دینی علاوه بر هفت بُعد هوش سازمانی آبرشت، ابعاد و مؤلفه‌های بسیار قابل تأمل و اثرگذار برای ارتقای ظرفیت سازمان‌ها وجود دارد. در این راستا، ابعاد مختلف هوش سازمانی در پرتو آموزه‌های اسلامی به شرح ذیل قابل بررسی است.

۶-۱. باور به هدف و مأموریت

«يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَكَلِمَاتِهِ» (اعراف: ۱۵۸)؛ به خدا و فرستاده‌اش ایمان دارد. یک مدیر و رهبر جامعه اسلامی در هر بخش، سمت و جایگاهی که در سازمان قرار دارد، باید به هدف و مأموریت سازمانی خود ایمان کامل داشته باشد؛ زیرا پیروی انسان از هدفی که او را به هدایت و کمال برساند، از نظر اسلام ارزشمند است (قزائتی، ۱۳۸۳، ج ۴، ص ۱۹۶).

جدول ۵: باور به هدف و مأموریت

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۶	۵۳/۳	۵۳/۳
موافقم	۱۱	۳۶/۷	۹۰/۰
نظری ندارم	۲	۶/۷	۹۶/۷
مخالفم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۵، از مجموع پاسخ‌دهندگان شانزده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، یازده نفر «موافقم»، دو نفر «نظری ندارم» و یک نفر «مخالفم» را انتخاب کرده‌اند.

۲-۶. برنامه ریزی راهبردی

«قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ» (یوسف: ۴۷)؛ آن گاه پس از آن، هفت سال سخت می آید که آنچه را برای آن سال ها اندوخته اید، خواهید خورد؛ جز اندکی که برای بذر ذخیره می کنید. مدیران و رهبران جامعه اسلامی برای نجات جامعه از مشکلات و ایجاد رفاه برای مردم، باید طرح های بلندمدت و کوتاه مدت داشته باشند؛ به علاوه توجه به آینده و برنامه ریزی جهت تولید و صرفه جویی در مصرف، برای همه بخش های یک کشور و سازمان های اسلامی ضروری است (قرائی، ۱۳۸۳، ج ۲، ص ۱۹۱).

جدول ۶: برنامه ریزی راهبردی

گزینه ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۴	۵۶/۷	۴۶/۷
موافقم	۱۳	۴۳/۳	۹۰/۰
نظری ندارم	۲	۶/۷	۹۶/۷
مخالفم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۶ از مجموع پاسخ دهندگان چهارده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، سیزده نفر «موافقم»، دو نفر «نظری ندارم» و یک نفر «مخالفم» را انتخاب کرده اند.

۳-۶. شناسایی فرصت ها

«فَاقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْقَیِّمِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَ يَوْمٌ لَا مَرَدَّ لَهُ مِنَ اللَّهِ يَوْمَئِذٍ يُصَدِّعُونَ» (روم: ۴۳)؛ پس به دین استوار ایمان بیاور؛ پیش از آنکه روزی بیاید که برای آن برگشتی از قهر خدا ممکن نیست. در آن روز، مردم از هم جدا و دسته دسته می شوند. بنابراین در راستای کسب موفقیت و رسیدن به اهداف، باید از فرصت ها به گونه ای مطلوب استفاده شود.

جدول ۷: شناسایی فرصت ها

گزینه ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۰	۳۳/۳	۳۳/۳
موافقم	۱۷	۵۶/۷	۹۰/۰
نظری ندارم	۲	۶/۷	۹۶/۷
مخالفم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۷، از مجموع پاسخ دهندگان ده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، هفده نفر «موافقم»، دو نفر «نظری ندارم» و یک نفر «مخالفم» را انتخاب کرده اند.

۴-۶. آینده نگری

حضرت علی علیه السلام در فرازی از خطبه ۱۷۶، درباره آینده نگری می فرماید: «الْعَمَلُ الْعَمَلُ ثُمَّ النَّهَايَةُ النَّهَايَةُ وَالْإِسْقَامَةُ الْإِسْقَامَةُ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۶)؛ عمل صالح انجام دهید، عمل صالح؛ سپس آینده نگری کنید! آینده نگری! و مقاومت کنید، مقاومت. حضرت همچنین می فرماید: «وَأَيُّهَا الدُّنْيَا مُتَهَيِّ بِصِرِّ الْأَعْمَى، لَا يُبْصِرُ مِمَّا وَرَاءَهَا شَيْئًا»

(نهج‌البلاغه، خطبه ۱۳۳)؛ و همانا دنیا نهایت دیدگاه کوردلان است که آن سوی دنیا را نمی‌نگرند؛ اما انسان آگاه نگاهی از دنیا عبور می‌کند و از پس آن، سرای جاویدان آخرت را می‌بیند. پس انسان آگاه به دنیا دل نمی‌بندد و تمام توجه انسان کوردل به دنیاست؛ بینا از دنیا زاد و توشه برمی‌گیرد و نابینا برای دنیا توشه فراهم می‌کند.

جدول ۸: آینده‌نگری

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۹	۶۳/۳	۶۳/۳
موافقم	۱۰	۳۳/۳	۹۶/۷
مخالفم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۸، از مجموع پاسخ‌دهندگان نوزده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، ده نفر موافقم و یک نفر «مخالفم» را انتخاب کرده‌اند.

۵-۶. ترغیب کارکنان

«يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ» (انفال: ۶۵)؛ ای رسول، مؤمنان را به جنگ ترغیب کن. این ترغیب شامل سازمان‌ها نیز می‌شود. مدیران باید با حرف و عمل خود، زیردستان را برای رسیدن به هدف تشویق کنند.

جدول ۹: ترغیب کارکنان

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۶	۵۳/۳	۵۳/۳
موافقم	۱۳	۴۳/۳	۹۶/۷
نظری ندارم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۹، از مجموع پاسخ‌دهندگان شانزده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، سیزده نفر «موافقم» و ۱ نفر «نظری ندارم» را انتخاب کرده‌اند.

۴-۶. منع از پراکندگی و اختلاف

«وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ» (آل عمران: ۱۰۵)؛ و شما مسلمانان مانند مللی نباشید که پس از آنکه آیات روشن برای (هدایت) آنها آمد، راه تفرقه و اختلاف پیمودند؛ که البته برای آنها عذاب بزرگ خواهد بود. پس اختلاف و تفرقه در هر سازمان، نه تنها نیروی سازمانی را در دنیا هدر می‌دهد، بلکه بانی آن در قیامت نیز گرفتار عذاب جهنم می‌شود.

جدول ۱۰: منع از پراکندگی و اختلاف

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۴	۴۶/۷	۴۶/۷
موافقم	۱۲	۴۰/۰	۸۶/۷
نظری ندارم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۰، از مجموع پاسخ‌دهندگان چهارده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، دوازده نفر «موافقم» و یک نفر «نظری ندارم» را انتخاب کرده‌اند.

۶-۷. وحدت فرماندهی

«وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ» (انفال: ۴۶)؛ و همه پیرو فرمان خدا و رسول باشید و هرگز راه اختلاف و تنازع نپویید که در اثر تفرقه، ترسان و ضعیف می‌شوید و قدرت و عظمت شما نابود خواهد شد.

جدول ۱۱: وحدت فرماندهی

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۴	۴۶/۷	۴۶/۷
موافقم	۱۴	۴۶/۷	۹۳/۳
نظری ندارم	۲	۶/۷	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۱، از مجموع پاسخ‌دهندگان چهارده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، چهارده نفر «موافقم» و دو نفر «نظری ندارم» را انتخاب کرده‌اند.

۶-۸. اتحاد معنوی و برادری اسلامی

امام صادق (ع) فرمودند:

الْمُؤْمِنُ أَخُو الْمُؤْمِنِ كَالْجَسَدِ الْوَاحِدِ إِنْ اشْتَكَى شَيْئاً مِنْهُ وَجَدَ أَلَمَ ذَلِكَ فِي سَائِرِ جَسَدِهِ وَأَرْوَاحُهُمَا مِنْ رُوحٍ وَاحِدَةٍ وَإِنْ رُوحَ الْمُؤْمِنِ لَأَشَدُّ اتِّصَالاً بِرُوحِ اللَّهِ مِنْ اتِّصَالِ شُعَاعِ الشَّمْسِ بِهَا (کلینی، ۱۳۸۷، ج ۲، ص ۱۳۳)؛ مؤمن برادر مؤمن است. مؤمنان همانند یک پیکرند که اگر عضوی از اعضای او به‌درد آید، رنج آن را در سایر اعضا احساس خواهد کرد. روح آنان با هم متحد است؛ زیرا روح مؤمن با روح خدا در اتصال است؛ شدیدتر از اتصالی که شعاع خورشید با خورشید دارد.

جدول ۱۲: اتحاد معنوی

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۶	۵۳/۳	۵۳/۳
موافقم	۱۳	۴۳/۳	۹۶/۷
نظری ندارم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۲، از مجموع پاسخ‌دهندگان شانزده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، سیزده نفر «موافقم» و یک نفر «نظری ندارم» را انتخاب کرده‌اند.

۶-۹. ایجاد محبت بین دل‌ها

خداوند می‌فرماید: «وَأَلْفَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنْفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مَا أَلْفَتْ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ أَلْفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ» (انفال: ۶۳)؛ و الفت داد دل‌های مؤمنان را؛ دل‌هایی که اگر تو با تمام ثروت روی زمین می‌خواستی میان آنها الفت دهی، نمی‌توانستی؛ لیکن خدا تألیف قلوب آنها کرد؛ که او مقتدر و داناست.

جدول ۱۳: ایجاد محبت بین دل‌ها

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۴	۴۶/۷	۴۶/۷
موافقم	۱۳	۴۳/۳	۹۰/۰
نظری ندارم	۲	۷/۶	۹۶/۷
مخالفم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۳، از مجموع پاسخ‌دهندگان چهارده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، سیزده نفر «موافقم»، دو نفر «نظری ندارم» و یک نفر «مخالفم» را انتخاب کرده‌اند.

۶-۱۰. ایمان پایدار و مقاوم

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً فَاثْبُتُوا وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ» (انفال: ۴۵)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، هرگاه با فوجی (از دشمن) مقابل شدید، پایداری کنید و خدا را پیوسته یاد آرید. باشد که پیروزمند و فاتح شوید. در سازمان‌های اسلامی، نخست اطاعت و پایداری از کارفرما لازم است؛ سپس در هر شرایط باید به یاد خدا بود.

جدول ۱۴: ایمان پایدار

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۶	۵۳/۳	۵۳/۳
موافقم	۱۱	۳۶/۷	۹۰/۰
نظری ندارم	۳	۹/۷	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۴، از مجموع پاسخ‌دهندگان شانزده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، یازده نفر «موافقم» و سه نفر «نظری ندارم» را انتخاب کرده‌اند.

۶-۱۱. کیفیت کار و عملکرد

«لَيَبْلُوهُمُ أَيْهَمُ أَحْسَنُ عَمَلًا» (کهف: ۷)؛ تا مردم را امتحان کنیم که کدام یک عملشان نیکوتر خواهد بود. بر اساس رویکرد اسلامی، آزمایش و امتحان انسان‌ها در لایه‌لای شادابی و غم‌هاست، ولی آنچه در سازمان‌های اسلامی اهمیت دارد، عملکرد انسان و پیروزی اوست. بنابراین کیفیت و بازدهی عملکرد افراد میزان سنجش اوست، نه کمیت کاری که انجام داده است.

جدول ۱۵: کیفیت کار

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۷	۵۶/۷	۵۶/۷
موافقم	۱۱	۳۶/۷	۹۳/۳
نظری ندارم	۱	۳/۳	۹۶/۷
مخالفم	۱	۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۵، از مجموع پاسخ‌دهندگان هفده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، یازده نفر «موافقم»، یک نفر «نظری ندارم» و یک نفر «مخالفم» را انتخاب کرده‌اند.

۱۲- ۶. مسئولیت پذیری

«اتَّقُوا اللَّهَ فِي عِبَادِهِ وَبِلَادِهِ فَإِنَّكُمْ مَسْئُولُونَ حَتَّىٰ عَنِ الْبِقَاعِ وَالْهَيَائِمِ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۶۷)؛ تقوای خدا را در حق شهرهای او و بندگان داشته باشید، که شما مسئولید؛ حتی درباره سرزمین ها و چهارپایان. مسئولیت پذیری یکی از وظایف مهم مدیریت است که هر مدیر و کارمندی در سازمان های اسلامی باید در برابر آنچه عهده دار و مسؤل آن هستند، باید احساس مسئولیت داشته باشد و تا مراحل آخر به آن پایبند باشند.

جدول ۱۶: مسئولیت پذیری

گزینه ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۲	۴۰/۰	۴۰/۰
موافقم	۱۵	۵۰/۰	۹۰/۰
نظری ندارم	۳	۱۰/۰	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۶، از مجموع پاسخ دهندگان دوازده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، پانزده نفر «موافقم» و سه نفر «نظری ندارم» را انتخاب کرده اند.

۱۳- ۶. تلاش و صبر در کارها

«أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخِلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَيَعْلَمَ الصَّابِرِينَ» (آل عمران: ۱۴۲)؛ آیا گمان می کنید که به بهشت داخل خواهید شد، حال آنکه هنوز خدا کسانی را از شما که [در راه دین] جهاد و [در سختی ها] مقاومت می کنند، معلوم نکرده است؟ بر اساس مبانی اسلام، باید از امیدها و آرزوهای باطل دست برداریم؛ ایمان قلبی کافی نیست؛ بلکه تلاش و عمل نیز لازم است.

جدول ۱۷: صبر در کارها

گزینه ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۹	۶۳/۳	۶۳/۳
موافقم	۱۱	۳۶/۷	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۷، از مجموع پاسخ دهندگان هفده نفر گزینه «کاملاً موافقم» و یازده نفر «موافقم» را انتخاب کرده اند.

۱۴- ۶. علم و آگاهی

«قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (بقره: ۲۴۷)؛ رسول گفت: خداوند او را برگزیده و در دانش و توانایی و قوت جسم، فزونی بخشیده است. در گزینش های سازمانی نیز رهبر و مدیر یک سازمان اسلامی باید قدرت علمی را مقدم بر توانایی های جسمی بشمارند و بدانند که علم و آگاهی یک اصل در انتخاب است.

جدول ۱۸: علم و آگاهی

گزینه ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۹	۶۳/۳	۶۳/۳
موافقم	۹	۳۰/۰	۹۳/۳
مخالفم	۲	۶/۷	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۸، از مجموع پاسخ‌دهندگان نوزده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، دو نفر «موافقم» و دو نفر «مخالقم» را انتخاب کرده‌اند.

۱۵-۶. ایمان به خدا و امنیت روانی

«الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَٰئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ» (انعام: ۸۲)؛ آنان که ایمان آوردند و ایمان خود را به ستمی نیالودند، ایمنی برای آنهاست و همانان حقیقتاً هدایت‌یافته‌اند. آفت ایمان، ظلم و شرک و رجوع به رهبران غیر الهی است. حفظ ایمان مهم‌تر از خود ایمان است.

جدول ۱۹: ایمان به خدا و امنیت روانی

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۲۰	۶۶/۷	۶۶/۷
موافقم	۱۰	۳۳/۳	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۱۹، از مجموع پاسخ‌دهندگان بیست نفر گزینه «کاملاً موافقم» و یازده نفر «موافقم» را انتخاب کرده‌اند.

۱۶-۶. تقویت روحیه

«وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» (آل عمران: ۱۳۹)؛ شما هرگز سستی نکنید و [از فوت متاع دنیا] اندوهناک نشوید؛ زیرا شما فیروزمندترین و بلندترین ملل دنیایید؛ اگر در ایمان ثابت‌قدم باشید. رهبر باید روحیه‌ها را تقویت کند. در جهان‌بینی مادی، عامل پیروزی سلاح و تجهیزات است، ولی در بینش الهی، عامل پیروزی ایمان است.

جدول ۲۰: تقویت روحیه

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۴	۴۶/۷	۴۶/۷
موافقم	۱۳	۴۳/۳	۹۰/۰
نظری ندارم	۳	۱۰/۰	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۲۰، از مجموع پاسخ‌دهندگان چهارده نفر گزینه «کاملاً موافقم»، سیزده نفر «موافقم» و سه نفر «نظری ندارم» را انتخاب کرده‌اند.

۱۷-۶. تکریم افراد

«وَإِذَا جَاءَكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِنَا فَقُلْ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ...» (انعام: ۵۴)؛ هرگاه آنان که به آیات ما می‌گروند، نزد تو آیند، بگو: سلام بر شما باد... رابطه رهبر و مردم بر پایه انس و محبت است. بنابراین مدیران باید با برخوردی محبت‌آمیز به کارکنان شخصیت دهند تا موجب تکریم آنها و سپس افزایش انگیزش سازمانی در آنها شوند.

جدول ۲۱: انگیزش و تکریم ارباب رجوع

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	تجمعی
کاملاً موافقم	۱۶	۵۳/۳	۵۳/۳
موافقم	۱۴	۴۶/۷	۱۰۰/۰
مجموع	۳۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول شماره ۲۱، از مجموع پاسخ‌دهندگان شانزده نفر گزینه «کاملاً موافقم» و چهارده نفر «موافقم» را انتخاب کرده‌اند.

نتیجه‌گیری

هوش سازمانی و ابعاد آن معادل‌های گسترده و قابل کاربرد فراوان در منابع اسلامی دارند که با اشارات ضمنی و مترادفات معنایی در منابع اسلامی قابل بهره‌گیری و استخراج است. با کمی توجه و تفحص در قرآن کریم، نهج‌البلاغه و دیگر متون اسلامی، واضح می‌شود که اساس هوشمندی انسان‌ها در تعالی بخشی خود انسان و دیگران و برای رسیدن به کمال، به‌طور دقیق در پرتو آموزه‌های اسلامی تبیین شده است. بنابراین با تحلیل‌های صورت گرفته آشکار شد که در منابع دینی ابعاد و ویژگی‌های هوش سازمانی بسیاری وجود دارد و از آنها می‌توان برای تحقق اهداف و مقاصد سازمان‌ها استفاده کرد. در متون اسلامی، موضوع «هوش» - که در این بستر به‌عنوان «عقل» معرفی می‌شود - نه تنها پایه و اساس شخصی و مادیات را دربر می‌گیرد و در زندگی روزمره افراد نقش مهمی ایفا می‌کند، بلکه کاربرد عقل و هوش در مسائل عمومی، اجتماعی و سازمانی نیز از منظر جهان‌بینی و ایدئولوژی بسیار ارزشمند است. در واقع چنین بهره‌برداری‌هایی معیاری برای سنجش هوش انسانی شمرده می‌شوند؛ چراکه این ویژگی بخشی جدایی‌ناپذیر از ماهیت انسان به‌شمار می‌رود.

در کل با در نظر گرفتن مطالب مطرح‌شده می‌توان نتیجه گرفت که آموزه‌های اسلامی با ارائه یک نظام ارزشی جامع و متعال، نقشی کلیدی در توسعه و بهبود ابعاد مختلف هوش سازمانی ایفا می‌کنند. سازمان‌هایی که این آموزه‌ها را به‌طور عمیق در ساختار خود نهادینه می‌کنند، با ترویج فرهنگ یادگیری، بهره‌گیری از خرد جمعی در تصمیم‌گیری‌ها و تقویت ارزش‌های دینی، می‌توانند به سازمان‌هایی هوشمندتر، کارآمدتر و موفق‌تر تبدیل شوند. به‌طور کلی، هرچه میزان توجه به جنبه‌های هوش سازمانی در پرتو آموزه‌های اسلامی بیشتر شود، بازدهی در سازمان‌های اسلامی نیز به همان نسبت افزایش خواهد یافت. بنابراین انتظار می‌رود که نتایج این پژوهش بتواند در ایجاد ارتباط مؤثر بین اهداف فردی و سازمانی بر اساس آموزه‌های اسلامی نقش چشمگیری ایفا کند.

منابع

- قرآن کریم.
نهج البلاغه.
- آرمده، مجید (۱۳۹۴). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی طلاب سطح یک مدارس علمی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. جامعه المصطفی العالمیه. قم.
- بی‌ریا، ناصر و دیگران (۱۳۷۵). روان‌شناسی رشد (۲) با نگرش به منابع اسلامی. تهران: سمت.
- تیموری، هادی، شامی، علی و زارعی، مریم (۱۳۹۶). رابطه ابعاد هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی. مطالعات مدیریت، ۳۵ (۸۳)، ۱۱۵-۱۳۴.
- خبازی‌نژاد، الهام (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی مؤلفه‌های هوش اخلاقی از منظر اسلام و روان‌شناسی اخلاق. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. جامعه المصطفی العالمیه. قم.
- خدادادی، محمدرسلول، کاشف، میرمحمد، صالح‌زاده، کریم، شیرمحمدزاده، محسن و خوشنویس، فرهاد (۱۳۸۹). رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. مدیریت ورزشی، ۲ (۴)، ۱۵۵-۱۶۸.
- خستویی، زاوش و بنی‌سی، پری‌ناز (۱۳۹۵). رابطه ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. پژوهش اجتماعی، ۸ (۳۲)، ۱۹-۳۶.
- رحیمی اردستانی، مصطفی (۱۳۹۳). ترجمه المنجد. تهران: صبا.
- زارع، حسین، سلاجقه، آرینا و اوجاقی، ناهید (۱۳۹۵). رابطه ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارمندان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴ (۳)، ۸۴۳-۸۴۹.
- سهرابی، فرامرز (۱۳۹۶). هوش معنوی از منظر قرآن و آیات. پژوهش‌نامه معارف قرآن، ۸ (۳۰)، ۲۹-۵۶.
- شجاعی، محمدصادق، جان‌بزرگی، مسعود، عسکری، علی، غروی، سیدمحمد و پسندیده، عباس (۱۳۹۳). کاربرد نظریه حوزه‌های معنایی در مطالعات واژگانی ساختار شخصیت بر پایه منابع اسلامی. مطالعات اسلام و روان‌شناسی، ۸ (۱۵)، ۳۸۷-۳۸.
- شهبازی، سعید و عزیزی، صادق (۱۴۰۰). مبانی و مفاهیم هوش سازمانی. مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۶ (۱)، ۵۷-۶۵.
- طبرسا، غلامعلی و نظریوری، امیرهوشنگ (۱۳۹۳). مدیریت مبتنی بر هوشمندی سازمانی. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه، طیاران، شهرزاد و زندی، مریم (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر هوش سازمانی بر اساس مدل آلبرشت. مدیریت منابع انسانی، ۱۲ (۴۵)، ۱۳۵-۱۵۴.
- عبداللهی، بیژن، حیدری فرد، رضا (۱۳۹۳). رابطه هوش سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس. نوآوری‌های آموزشی، ۱۳ (۵۰)، ۶۵-۸۲.
- فقیهی، علیرضا و جعفری، پیروش (۱۳۸۸). بررسی هوش سازمانی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی ارائه چهارچوب مفهومی مناسب. تعلیم و تربیت، ۲۳ (۴)، ۴۰۳-۴۰۷.
- قزائنی، محسن (۱۳۸۳). تفسیر نور. تهران: مؤسسه فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- کامکاری، کامبیز و افروز، غلامعلی (۱۳۸۷). مبانی روان‌شناسی هوش و خلاقیت. تهران: دانشگاه تهران.
- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۸۷). الکافی. قم: دار الحدیث.
- ماندگار قلندری، ابوالفضل، منطقی، محسن و زمانی، محمدحسن (۱۴۰۱). بررسی مؤلفه‌های هوش سازمانی حوزه علمی قم در مدیریت بحران کرونا. معرفت فرهنگی اجتماعی، ۱۳ (۴)، ۸۳-۱۰۴.
- مشبکی، اصغر، مرادی، محمد و ملایی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی ابعاد هوش سازمانی از منظر متون اسلامی. دومین اجلاس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت. تهران.
- منطقی، محسن (۱۳۹۹). کارکرد هوش سازمانی در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان (مورد مطالعه: مؤسسه آموزش عالی علوم انسانی قم). مدیریت فرهنگی، ۱۳ (۴۷)، ۵۱-۶۶.
- نژاد انصاری کوچصفهانی، فاطمه (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ابعاد هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری تهران). مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۸ (۱)، ۱۸۱-۱۸۸.