

## بررسی رابطه هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه

اسما قاسمی طبسی<sup>۱</sup>، مهرداد اسدی زاوه<sup>۲</sup>، سجاد حسن زاده<sup>۳</sup>، ناهید شبانی<sup>۴</sup>، حمید محولاتی<sup>۵</sup>، زهره حسین زاده چهل سری<sup>۶</sup>، فاطمه فیوضی<sup>۷</sup>، زری حسن زاده<sup>۸</sup> و زهره سادات موسوی تبار<sup>۹</sup>

۱، کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه شاندریز مشهد

۲ کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه پیام نور بهشهر

۳ کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد کاشمر

۴- کارشناسی روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور تربت حیدریه

۵ کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تربت حیدریه

۶ کارشناسی روانشناسی دانشگاه بیرجند

۷ دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان شهید هاشمی نژاد

۸ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد تربت حیدریه

۹ کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد نیشابور

### چکیده

هدف از تحقیق بررسی رابطه هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه است. این پژوهش از دسته تحقیقات کمی از نوع کاربردی و به روش توصیفی به انجام رسیده است. جامعه آمار پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه در سال ۱۳۹۷ برابر با ۱۰۴۸ نفر بودند که طبق جدول مورگان تعداد ۲۸۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی ساده بود. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲)، نیفه (۱۹۹۶) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ها به ترتیب برابر با ۰،۹۶، ۰،۹۲ و ۰،۹۲ بدست آمد لذا پایایی پرسشنامه ها تایید شد. داده ها به وسیله از نرم افزار Spss25 با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد. هوش سازمانی با معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد. با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد و همچنین نتایج آخرین فرضیه پژوهش نشان داد هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، عملکرد شغلی، معلمان، ابتدایی، شهرستان تربت حیدریه.

## مقدمه

عملکرد شغلی<sup>۱</sup> یکی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها کاملاً روشن است به عبارتی تمام فعالیت‌های عمده در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است. عملکرد شغلی در حوزه مدیریت، عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی می‌باشد و شناختی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (هو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان است (آگونیس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷؛ موسکوسو و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷؛ سالگادو و کابال<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها، پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن، بعضاً ترک خدمت کارکنان و به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است که صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد می‌کند. از این‌رو سازمان‌هایی که بتوانند متغیرهای مؤثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناسایی و درک نمایند، می‌توانند با به‌کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش‌بینی‌های لازم و به‌موقع، از منزوی شدن کارکنان و حضور بیهوده آنان در درون سازمان جلوگیری کنند (گل و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸).

هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود نیاز دارد که کارکنانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی انجام دهند. این موضوع هم در مورد سازمان‌های دولتی اهمیت دارد که در آن‌ها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است و هم درباره شرکت‌های خصوصی ضروری می‌باشد که عملکرد ضعیف می‌تواند به ورشکستگی آن‌ها منجر شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته هر فرد برای سازمان‌ها، برخورداری از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقای خدمات سازمان می‌شود. یکی از عواملی که می‌تواند بر عملکرد و بهره‌وری اثرگذار باشد، هوش است (دریایی و کیمیایی، ۱۳۹۵).

گذشته تقریباً باثبات انسان، اکنون به جریانی با تغییرات سریع و مبهم تبدیل شده است. تغییرات سریع و روزافزون در حوزه‌های علوم و فناوری سبب شده است مدیریت سنتی پاسخگوی نیاز سازمان‌های پیچیده امروزی نباشد. ارتقای توانایی سازمان در پاسخگویی به نیازهای رو به رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آن‌ها در بهره‌گیری از تمامی سرمایه‌های فکری موجود و در دسترس از هدف‌های کلیدی مدیران و رهبران در هزار سوم است. یکی از مهم‌ترین مواردی که در مسیر سازمان‌های امروزی قرار گرفته است و مطمئناً در آینده بحرانی‌تر از همیشه نیز خواهد بود، نیاز به جذب و حفظ افراد هوشمند در سازمان است (افتخاری و همکاران، ۱۳۹۲).

امروزه صحبت از انواع مختلف هوش است. در هر مورد، هوش به توانایی دریافت، درک و کاربرد نمادها و سمبل‌ها که نوعی توانایی انتزاعی است، اشاره دارد. امروزه هوش، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده است و این نشان‌دهنده تغییر نگاه سازمان‌ها و متفکران سازمانی از هوش تستی بر رویکردهای نوین به مقوله هوش است. یکی از انواع هوش، هوش سازمانی<sup>۷</sup> است (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۹). هوش سازمانی، ما را برای تصمیم‌گیری سازمانی توانمند می‌سازد. هوش سازمانی یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندی سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد (آزما و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲).

1 - job performance

2 - Hou

3 -Aguinis

4 -Moscoso & et

5 -Salgado & Cabal

6 - Gul & et

7 - Organizational Intelligence

& Azma & et

به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می‌بریم تفاوت بسیاری میان سازمان‌های امروزی و گذشته وجود دارد. یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آن‌ها بر مبنای یادگیری است. بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند چراکه قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است. بسیاری از شرکت‌ها امروزه تحت فشار سختی هستند تا بتوانند از عهده نرخ فزاینده تغییرات محیطی برآیند برای هرسیسستمی که بخواهد زنده بماند نرخ یادگیری باید حداقل با نرخ تغییر محیطی هماهنگ باشد (افجه و رضایی، ۱۳۹۱).

افزایش قابلیت‌های یادگیری اعضای سازمان می‌تواند بهترین راه برای بقای موفقیت در بلندمدت و همچنین پاسخ به تهدیدات و بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایجاد نوآوری به شکل‌های مختلف باشد. یادگیری، فرآیند کسب و به‌کارگیری اطلاعات و مهارت‌های جدید است. یادگیری، عنصر حیاتی در توسعه‌ی مداوم نوآوری برای سازمان‌ها به شمار می‌رود. سازمان یادگیرنده دانش را خلق کرده و در شیوه کار و تجربه به کار می‌گیرد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵).

به دلیل نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی، نقش و اهمیت مفاهیم، عملکرد شغلی و هوش سازمانی به طور روز افزونی برای سازمان‌ها افزایش یافته است. سازمان‌هایی که از هوش سازمانی برخوردارند انرژی خود را در جهت تحقق اهداف سوق می‌دهند و باعث افزایش کارایی کارکنان و در نهایت اثر بخشی بیشتر سازمان می‌شوند لذا در این پژوهش به بررسی تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان پرداخته شده است.

#### بیان مساله

مهم‌ترین سرمایه یک سازمان، همانا منابع انسانی آن است. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌توان چنین عنوان کرد که موفقیت و اثربخشی هر سازمانی تا حدود زیادی به استفاده مناسب از نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگرچه پیشرفت فناوری و علوم جدید، تغییرات شگرفی را در محیط داخلی سازمان‌ها ایجاد کرده است، اما با این وجود منابع انسانی سازمان‌ها، همچنان مهم‌ترین سرمایه آن‌ها محسوب می‌گردند. به‌عنوان یک سرمایه ارزشمند و لزوم کسب توانمندی‌های لازم برای بهتر انجام دادن وظایف لازم است، سازمان‌ها در جهت بروز استعدادهای پنهان کارکنان خود شرایطی را فراهم سازند تا این سرمایه ارزشمند از روش‌های کارآتر و با بهره‌وری بیشتر به ایفای نقش بپردازند. اعتقاد بر این است، سازمان‌ها زمانی از نیروهای انسانی باانگیزه و راضی برخوردار خواهند بود که شرایطی را فراهم سازند که کارکنان بتوانند ارزش خود را در سازمان بشناسند، قابلیت بهبود شایستگی‌های خود را داشته باشند، بتوانند نتایج کاری خود را بررسی کنند و در نهایت شغل خود را با اهمیت بدانند. درواقع ارتقای عملکرد شغلی، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند؛ چراکه ارتقای عملکرد شغلی، بهبود بهره‌وری را در سازمان و جامعه فراهم ساخته، موجب افزایش کیفیت خدمات و تولیدات سازمان‌ها نیز خواهد شد (بای، ۱۳۹۶).

پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به‌نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری، دانش آموزان است. عملکرد شغلی به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود. عملکرد شغلی معلمان نیز به‌صورت وظایفی تعریف می‌شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌گیرد. عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند. عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغلی را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند. عملکرد شغلی، عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه‌ی ترکیبی است که بر پایه‌ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از

طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل‌شناسایی هستند (سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴).

عملکرد شغلی هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مسئله خاص است که در مورد آن ارزیابی می‌گردد و با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد، نشانگر آگاهی و اطلاعات افراد در رابطه با عوامل مؤثر بر سازمان است بنابراین هوش سازمانی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد فرد در داخل سازمان باشد (قره و همکاران، ۱۳۹۱).

امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریع و گسترده‌ای در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی روبه‌رو می‌شوند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر بستگی به توانایی آن‌ها جهت فراهم کردن اطلاعات ذیربط و یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلاتی است که با آن‌ها روبرو هستند. در واقع یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های مدیریت در عصر حاضر این است که چگونه می‌توان سازمان‌های هوشمند خلق کرد تا بتوانند متناسب با تغییرات محیطی خود را به سرعت تغییر داده و در این عرصه متلاطم و آشفته محیط بیرون موفقیت و بقای سازمان را تضمین نمایند. از طرفی ظهور فناوری‌های جدید و لزوم تسلط و بهره‌گیری از این فناوری‌های نوین مدیریت را ملزم ساخته است تا بر موضع هوش سازمانی توجه ویژه‌ای گردد (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۳).

همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی موفق خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین‌گونه خواهد بود، به‌خصوص این‌که در عصر حاضر هر چه زمان به جلوتر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آن‌ها نیز مشکل‌تر می‌شود. اکثر مدیران اجرایی بر این باور هستند که دانش مهم‌ترین موهبت یا نعمت در سازمان است. آن‌ها باور می‌کنند که آگاهی مغزی، ذهنی و هوشیاری، اصلی عمده و مهم در سازمان آن‌هاست، همان چیزی که موجب ایجاد رقابت در سازمان می‌شود، لذا تلاش می‌کنند تا از هوش سازمانی بهره ببرند تا به یک رقابت صحیح دست یابند (جلالی و معطوفی، ۱۳۹۴).

هوش سازمانی موجب اشتراک دانش سازمانی می‌شود و در نتیجه کارکنان می‌توانند هدفمندتر حرکت کنند. هوش سازمانی با تکیه بر هوش انسانی، منبعی نامحدود از سرمایه‌های فکری است که اگر به درستی شناسایی و مدیریت شود توانایی انعطاف‌پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی افزایش می‌دهد. همچنین با فراهم کردن زمینه مناسب، شرایط لازم را برای خلق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی فراهم می‌کند (قربانی و همکاران، ۱۳۹۳).

در متون هوش سازمانی به‌طور نظری به پیوند بین هوش سازمانی و فرآیند اشاره شده است. بر طبق این متون، یک سازمان هوشمند، اساساً سازمانی است که قادر است یاد بگیرد (خورشید و پاشازاده، ۱۳۹۱). امروزه در آموزش و پرورش فعالیت‌های دانش‌محور، تحقیق و توسعه، فناوری برای بسط و توسعه دانش و آمادگی برای رویارویی با رشد فزاینده تکنولوژی و پراکندگی بیش‌ازحد دانش و اطلاعات توجه خاصی را به خود جلب کرده است. مسئولان به‌خوبی می‌دانند که انجام این فعالیت‌ها نتایج مفیدی برای مدارس و در کل برای آموزش و پرورش به همراه خواهد داشت. برای رسیدن به این مقصود مدارس باید به سمت سازمان‌های یادگیرنده حرکت کنند. سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن الگوهای گسترده فکری طبیعی شده، الهامات جمعی و گروهی در آن به وقوع می‌پیوندد. افراد در سازمان‌های یادگیرنده قدرت پیدا می‌کنند تا بینش سازمانی تولیدشده شفاف را اجرا کنند (صفابخش و همکاران، ۱۳۹۲).

تغییر و تحولات سریع محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. در چنین شرایطی استفاده از پارادایم قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص‌گرایی و کارایی تأکید دارد و به ایجاد سازمان‌های چندبخشی منجر می‌شود چاره‌ساز نیست. سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت. به عقیده آریه دگاس در شرایط کنونی، یادگیری تنها مزیت رقابتی پایدار است به عبارتی، محور پارادایم‌های جدید، یادگیری است. لذا سازمان‌هایی موفق‌ترند که سریع‌تر و بهتر از رقبا به شناخت و انطباق با سرعت فزاینده تغییرات محیطی دست می‌یابند. به همین دلیل در سال‌های اخیر رویکرد یادگیری

سازمانی و سازمان یادگیرنده به عنوان پارادایم جدید سازمانی مطرح شده است (هداوند و جهانبخش، ۱۳۹۳). مدارس اگر بخواهد رشد، توسعه و بالندگی داشته باشند، مدیران مدارس باید عملکرد خود و معلمان را دقیقاً بررسی کنند چرا که با شناخت شاخص‌های عملکرد شغلی و استفاده از قدرت ذهن و هوش افراد و تکیه بر آنها مدیران می‌توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشد و در جهت بهبود هر چه بهتر مدارس گام بردارند. در مدرسی که از عملکرد مناسبی برخوردارند، همه اعم از معلمان و مدیران به طور کلی می‌دانند هدف سازمان چیست. معلمان به گونه‌ای اخص باورهای راهنما را در ذهن خود دارند و می‌توانند به راحتی آنها را در رفتار روزمره خود بکار گیرند. لذا با توجه به اهمیت عملکرد شغلی معلمان مدارس که آینده دانش آموزان و کشور به آن وابسته است در این پژوهش به بررسی این سوال پرداخته که آیا بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معناداری وجود دارد؟

### اهمیت و ضرورت تحقیق

از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان‌ها دارد سازمان‌های آموزشی و به‌ویژه آموزش و پرورش است. اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه‌ی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل انکار است. نگاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد و اثربخشی برخوردار بودند که توانستند به رشد و توسعه برسند. معلمان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدارس به حساب می‌آیند. در این بین عملکرد معلمان در مدارس از اهمیت زیادی برخوردار است چون بر بسیاری از خروجی‌های مدرسه از جمله اثربخشی و کارایی مدارس، رشد شخصیت دانش آموزان، خودباوری دانش آموزان، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، رفتار شهروندی و خلاقیت دانش آموزان ... تأثیرگذار است (ساکو و همکاران، ۱۳۹۴).

برای این که سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. توجه به این مسئله برای سازمان‌ها، امری ضروری است. حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تگه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (اسدنیا و همکاران، ۱۳۹۵).

عملکرد شغلی هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مسئله خاص است که در مورد آن ارزیابی می‌گردد و با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد، نشانگر آگاهی و اطلاعات افراد در رابطه با عوامل مؤثر بر سازمان است بنابراین هوش سازمانی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد فرد در داخل سازمان باشد (قره و همکاران، ۱۳۹۱).

در خصوص سازمان‌های هوشمند اعتقاد به این است سازمانی که از هوش سازمانی بهینه برخوردار است، از چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد مؤثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد براساس آن‌ها، توانایی توسعه و به‌کارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها برخوردار می‌باشد. در این راستا سازمانی که از هوش سازمانی نامطلوب برخوردار باشد، مواردی مانند عدم آگاهی از تغییرات محیطی، عملکرد کند در پاسخگویی به مسائل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به‌کارگیری تجربی ناکامی‌های گذشته، ظرفیت تحدید شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به‌وفور قابل مشاهده است (ورپارد؛ ۲۰۱۲).

امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید. ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط

فعلی و نیاز مدیران است. سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می‌شود. با توجه به اینکه مدیران در سازمان‌هایی فعالیت می‌کنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود می‌باشند و در مقابل پاسخگویی به مسائل و مشکلات خود مثل انسان‌ها نیازمند قدرت یادگیری هستند، بنابراین مسئله هوش سازمانی می‌تواند در این مهم کمک شایانی به مدیران کرده و آن‌ها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس‌العمل به‌موقع به تغییرات محیطی باشند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۹). باید توجه داشت که سازمان‌های امروزی در راستای یادگیری سازمانی با چالش‌های زیادی مواجه هستند که توجه به فرایندهای تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی می‌تواند ضروری باشد و یکی از این فرایندها هوش سازمانی است (طاهری، ۱۳۹۶).

ماهیت به‌ویژه در محیط‌هایی از اهمیت برخوردار است که از پیچیدگی و تلاطم برخوردارند چراکه در چنین شرایطی، مدیران ارشد قادر نخواهد بود که به‌تنهایی از عهده شناسایی فرصت‌ها تردیدها برآیند. در واقع، این امکان را برای سازمان‌ها فراهم می‌آورد تا به سرعت خود را با تغییر هماهنگ کرده و موجبات ارتقاء کارایی سازمان را مهیا سازند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۶).

سازمان‌هایی در جهان متحول و پیچیده این سده موفق خواهند بود که بتوانند فرایند یادگیری و کسب دانش را با استفاده از سازوکارهای فناوری داده‌ها به سمت دانش جمعی و گروهی سوق داده و بستر و فضای را ایجاد کنند که کارکنان، دانش ضمنی خود را که حاصل تجربه و اندوخته‌های شخصی است به اشتراک گذاشته و با توسعه و یکپارچه نمودن آن به ایجاد مزیت رقابتی جدید و در نهایت خلق ثروت مبادرت ورزند. نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی مفهوم را به‌گونه‌ای روزافزون پراهمیت ساخته است. همان‌گونه که یادگیری برای رشد افراد ضروری است برای سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی دارد (میرحیدری و همکاران، ۱۳۹۱).

با توجه به وضعیت موجود، راهکارهای قابل اجرا برای افزایش و عملکرد شغلی معلمان در مدارس وجود ندارد؛ بنابراین، با توجه به وضعیت موجود، راهکارهای قابل اجرا برای افزایش و عملکرد شغلی ضروری بنظر می‌رسد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که از جمله عوامل تاثیر گذار بر عملکرد شغلی کارکنان، هوش سازمانی است که نقش بالقوه و جدی بر رضایت کارکنان و بالطبع عملکرد سازمان دارد و پیشگویی کننده خوبی برای عملکرد شغلی است. منابع موجود هم نشان می‌دهد، به بحث عملکرد شغلی و رابطه آن با و هوش سازمانی در مدارس کمتر توجه شده است. لذا با توجه به مطالب فوق و همچنین اهمیت بهبود عملکرد شغلی معلمان در این پژوهش به بررسی رابطه هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه پرداخته می‌شود.

#### روش تحقیق

یکی از انواع روش‌های تحقیق، تحقیق همبستگی است. در این نوع تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق، تحلیل می‌شوند. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۱۰۴۸ نفر می‌باشد. تعداد نمونه این پژوهش با توجه به جدول مورگان ۲۸۱ نفر انتخاب شدند لذا با توجه به احتمال عدم برگشت پرسشنامه‌ها و همچنین احتمال ناقص پر شدن برخی از پرسشنامه‌ها تعداد ۳۱۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۲۸۶ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد. در پژوهش فوق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مباحث استنباطی و توصیفی آماری استفاده شده است. آماره‌های توصیفی شامل جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و ... می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمونهای نرمال بودن، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم افزارهای SPSS استفاده شد.

#### یافته‌ها

#### توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

قبل از انجام هرگونه تحلیل و تفسیر، به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی افراد موجود در نمونه آماری با استفاده از جدول فراوانی و نمودارها پرداخته شده است.

جدول ۴-۱. توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان

تحصیلات	تعداد	درصد فراوانی
دیپلم	۱۱	۳,۸۵
فوق دیپلم	۴۸	۱۶,۷۸
لیسانس	۱۵۸	۵۵,۲۴
فوق لیسانس	۶۹	۲۴,۱۳
جمع	۲۸۶	۱۰۰

جدول ۴-۱ توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس با ۵۵,۲۴ درصد و کمترین فراوانی مربوط به تحصیلات دیپلم با ۳,۸۵ درصد از کل می باشد.

جدول ۴-۲. توزیع فراوانی وضعیت جنسیت افراد

جنسیت	تعداد	درصد فراوانی
زن	۱۶۲	۵۶,۶۴
مرد	۱۲۴	۴۳,۳۶
جمع	۲۸۶	۱۰۰

نتایج جدول ۴-۲ نشان می دهد که ۱۶۲ نفر (۵۶,۶۴ درصد) از افراد موجود در پژوهش زن و ۱۲۴ نفر (۴۳,۳۶ درصد) مرد هستند.

جدول ۴-۳. توزیع فراوانی سن افراد

سن	تعداد	درصد فراوانی
۲۰ تا ۳۰ سال	۴۳	۱۵,۰۳
۳۱ تا ۳۵ سال	۵۶	۱۹,۵۸
۳۶ تا ۴۰ سال	۳۵	۱۲,۲۴
۴۱ تا ۴۵ سال	۶۵	۲۲,۷۳
۴۶ تا ۵۰ سال	۷۸	۲۷,۲۷
بیشتر از ۵۰ سال	۹	۳,۱۵
مجموع	۲۸۶	۱۰۰

همانطور که در جدول ۴-۳ ملاحظه می کنید، بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۴۶ تا ۵۰ بوده که ۲۷,۲۷ درصد از کل را شامل می شود. همچنین کمترین فراوانی مربوط به بازه سنی بیشتر از ۵۰ سال می باشد که ۳,۱۵ درصد از کل را به خود اختصاص داده است.

جدول ۴-۴. توزیع فراوانی وضعیت تاهل پاسخ دهندگان

وضعیت تاهل	تعداد	درصد فراوانی
مجرد	۷۵	۲۶,۲۲
متاهل	۲۱۱	۷۳,۷۸
جمع	۲۸۶	۱۰۰

نتایج جدول ۴-۴ نشان می دهد که از بین ۲۸۶ نفر موجود ، ۷۵ نفر (۲۶,۲۲ درصد) از افراد موجود در پژوهش مجرد و ۲۱۱ نفر (۷۳,۷۸ درصد) متاهل هستند.

جدول ۴-۵. توزیع فراوانی سابقه کاری افراد

طبقات	تعداد	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۱۱	۳,۸۵
۵ تا ۱۰ سال	۴۹	۱۷,۱۳
۱۱ تا ۱۵ سال	۸۷	۳۰,۴۲
۱۶ تا ۲۰ سال	۲۳	۸,۰۴
۲۱ تا ۲۵ سال	۵۲	۱۸,۱۸
بیشتر از ۲۵ سال	۶۴	۲۲,۳۸
مجموع	۲۸۶	۱۰۰

همانطور که در جدول ۴-۵ ملاحظه می کنید، بیشترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه کاری بین ۱۱ تا ۱۵ سال (۳۰,۴۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه کاری کمتر از ۵ سال (۳,۸۵ درصد) می باشد.

جدول ۴-۶. توزیع فراوانی نوع استخدام

نوع استخدام	تعداد	درصد فراوانی
رسمی	۱۸۹	۶۶,۰۸
پیمانی	۶۵	۲۲,۷۳
شرکتی	۱۵	۵,۲۴
سایر	۱۷	۵,۹۴
مجموع	۲۸۶	۱۰۰

همانطور که در جدول ۴-۶ ملاحظه می کنید، از بین ۲۸۶ نفر پاسخ دهنده موجود در تحقیق، ۶۶,۰۸ درصدشان بصورت رسمی ، ۲۲,۷۳ درصدشان بصورت پیمانی ، ۵,۲۴ درصدشان بصورت شرکتی و ۵,۹۴ درصد نیز به صورتهای دیگر استخدام شده اند.

#### توصیف متغیرهای مورد مطالعه

جهت سنجش و اندازه گیری متغیرهای مد نظر از پرسشنامه های استاندارد که در بسیاری از پژوهش ها مورد استفاده شده و مناسبت آن نیز آزمون شده ، استفاده گردید. پرسشنامه های مذکور در بین نمونه آماری مد نظر منتشر شد. شاخصهای توصیفی این متغیرها در ادامه به تفکیک آمده است.



توصیف هوش سازمانی و مولفه های آن در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه  
جدول ۴-۷. شاخص های توصیفی هوش سازمانی و مولفه های آن

بازه نمرات		شاخص های پراکندگی		شاخص مرکزی	تعداد سوالات	متغیرهای تحقیق
بیشینه	کمینه	انحراف معیار	واریانس	میانگین		
۵	۱,۵۷	۰,۷۲	۰,۵۲	۳,۵۱	۷	چشم انداز مشترک
۵	۱	۰,۸۱	۰,۶۶	۳,۲۰	۷	سرنوشت مشترک
۵	۱,۲۹	۰,۶۹	۰,۴۷	۳,۶۸	۷	میل به تغییر
۵	۲	۰,۶۷	۰,۴۵	۳,۸۱	۷	روحیه
۵	۱,۵۷	۰,۶۹	۰,۴۷	۳,۷۰	۷	توافق و اتحاد
۵	۱	۰,۶۹	۰,۴۸	۳,۳۸	۷	کاربرد دانش
۵	۱	۰,۸۹	۰,۷۹	۳,۱۴	۷	فشار عملکرد
۵	۲,۰۸	۰,۵۵	۰,۳۰	۳,۴۹	۴۹	هوش سازمانی

جدول ۴-۷ بیانگر این است که نمره کل هوش سازمانی با استفاده از ۴۹ گویه مورد بررسی قرار گرفته است. میانگین نمرات پاسخگویان در این متغیر (هوش سازمانی) ۳,۴۹ و انحراف معیار آن ۰,۵۵ می باشد. کمینه (کمترین) نمره هوش سازمانی ۲,۰۸ و بیشینه (بیشترین) مقدار ۵ می باشد.

توصیف عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه

جدول ۴-۸. شاخص های توصیفی عملکرد شغلی و مولفه های آن

بازه نمرات		شاخص های پراکندگی		شاخص مرکزی	تعداد سوالات	متغیر
بیشینه	کمینه	انحراف معیار	واریانس	میانگین		
۵	۱,۴	۰,۷۰	۰,۵۰	۳,۶۱	۱۵	عملکرد شغلی

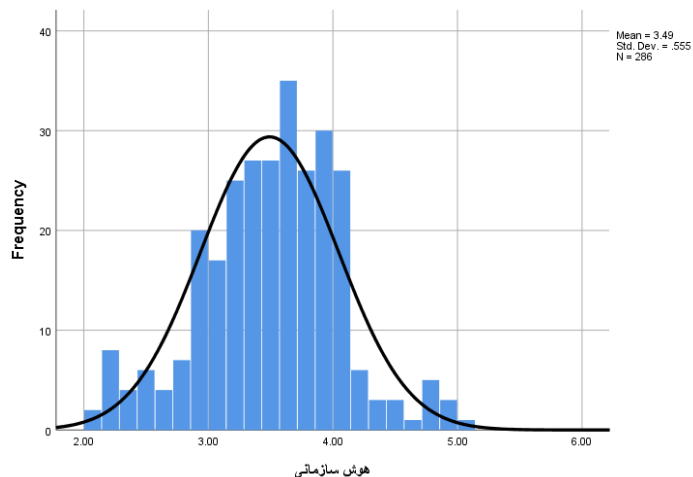
جدول ۴-۹ بیانگر این است که نمره کل عملکرد شغلی با استفاده از ۱۵ گویه مورد بررسی قرار گرفته است. میانگین نمرات پاسخگویان در این متغیر (عملکرد شغلی) ۳,۶۱ و انحراف معیار آن ۰,۷۰ می باشد. کمینه (کمترین) نمره عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه ۱,۴ و بیشینه (بیشترین) مقدار ۵ می باشد

جدول ۴-۹. نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

نتیجه نهایی	کولموگروف اسمیرنوف		کشیدگی		چولگی		متغیرها
	سطح معناداری	مقدار آماره	خطای استاندارد	ضریب کشیدگی	خطای استاندارد	ضریب چولگی	
نرمال است	۰,۰۰۶	۰,۰۶۴	۰,۲۸۷	۰,۳۳۶	۰,۱۴۴	-۰,۱۴۵	هوش سازمانی
نرمال است	۰,۰۰	۰,۰۸۴	۰,۲۸۷	۰,۳۲۹	۰,۱۴۴	-۰,۶۳۱	عملکرد شغلی

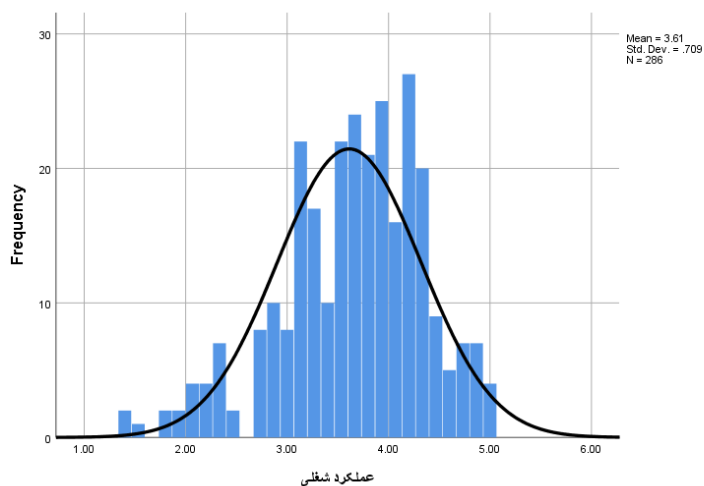
در خصوص متغیر هوش سازمانی باید گفت که ضرایب چولگی و کشیدگی این متغیر بترتیب برابر  $-۰,۱۴۵$  و  $۰,۳۳۶$  و در بازه امن و قابل قبول ( $+۲$  و  $-۲$ ) می باشد. همچنین نمودار هیستوگرام این متغیر (هوش سازمانی) کاملاً شکل متقارن و

زنگوله ای داشته و بسیار شبیه به شکل توزیع نرمال می باشد. نمودار احتمال نرمال نیز نشان می دهد که نقاط بسیار نزدیک به خط ترسیم شده و نزدیک به توزیع نرمال می باشد. لذا اینگونه استنباط می شود که توزیع داده های هوش سازمانی از توزیع آماری نرمال پیروی می کند.



نمودار ۴-۱. هیستوگرام و نمودار احتمال هوش سازمانی

در خصوص متغیر عملکرد شغلی باید گفت که ضرایب چولگی و کشیدگی این متغیر بترتیب برابر  $-0.631$  و  $0.329$  و در بازه امن و قابل قبول ( $+2$  و  $-2$ ) می باشد. همچنین نمودار هیستوگرام این متغیر (عملکرد شغلی) کاملاً شکل متقارن و زنگوله ای داشته و بسیار شبیه به شکل توزیع نرمال می باشد. نمودار احتمال نرمال نیز نشان می دهد که نقاط بسیار نزدیک به خط ترسیم شده و نزدیک به توزیع نرمال می باشد. لذا توزیع داده های این متغیر (عملکرد شغلی) از توزیع آماری نرمال پیروی می کند.



نمودار ۴-۲. هیستوگرام و نمودار احتمال عملکرد شغلی

#### بررسی وضعیت متغیرهای موجود در پژوهش با آزمون تی تک نمونه ای مستقل

از آنجایی که توزیع داده های تمامی متغیرها نرمال تشخیص داده شده است. جهت بررسی این متغیرها باید از آزمون پارامتری تی تک نمونه ای مستقل استفاده نمود.

در این آزمون فرضیات زیر بررسی می شود.

**فرض صفر:** میانگین متغیر برابر با ۳ است ( $\mu = 3$ ). (یعنی وضعیت متغیرها در سطح متوسط قرار دارد)

فرض مقابل صفر: میانگین متغیر برابر با ۳ نیست ( $\mu \neq 3$ ). (یعنی وضعیت متغیرها در سطح متوسط قرار ندارد و بر اساس میانگین و حدود بالا و پایین اختلاف میانگین، در خصوص بالا یا پایین بودن از سطح متوسط تصمیم گرفته می شود)

نحوه داوری با توجه به جدول آزمون تی تک نمونه ای مستقل بدین صورت است که اگر سطح معنی داری (Sig) برای متغیرها کوچکتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد فرض صفر ( $\mu = 3$ ) تایید می شود.

#### جدول ۴-۱۰. شناسایی وضعیت متغیرها با استفاده از آزمون تی تک نمونه ای

متغیر	میانگین	مقدار آماره تی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	بازه اطمینان ۹۵ درصدی اختلاف میانگین	
					حد پایین	حد بالا
هوش سازمانی	۳,۴۹	۱۴,۹۸	۰,۰۰	۰,۴۹	۰,۴۲	۰,۵۵
	۳,۴۶	۱۲,۳۰	۰,۰۰	۰,۴۶	۰,۳۹	۰,۵۴
عملکرد شغلی	۳,۶۱	۱۴,۵۹	۰,۰۰	۰,۶۱	۰,۵۲	۰,۶۹

جدول ۴-۱۰ نتایج آزمون تی تک نمونه ای مستقل را نشان می دهد همانطور که ملاحظه می شود:

چون سطح معناداری آزمون در خصوص متغیر هوش سازمانی با مقدار آماره تی ۱۴,۹۸ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ درصد است و میانگین هوش سازمانی از عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت ۵ گزینه ای) بیشتر بوده یعنی وضعیت هوش سازمانی متفاوت از میانگین است، همچنین حد بالا و حد پایین هر دو مقدار مثبتی بدست آمده؛ بنابراین هوش سازمانی در وضعیت بالای حد متوسط قرار دارند. عبارتی دیگر افراد موجود در تحقیق بیشتر گزینه های بالایی پرسشنامه را انتخاب کرده اند.

چون سطح معناداری آزمون در خصوص متغیر با مقدار آماره تی ۱۲,۳۰۴ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ درصد است، میانگین (۳,۴۶) از عدد ۳ بیشتر بوده یعنی وضعیت متفاوت از میانگین است، همچنین حد بالا و حد پایین هر دو مقدار مثبتی بدست آمده؛ بنابراین در وضعیت بالای حد متوسط قرار دارند. عبارتی دیگر افراد موجود در تحقیق بیشتر گزینه های بالایی پرسشنامه را انتخاب کرده اند.

چون سطح معناداری آزمون در خصوص متغیر عملکرد شغلی با مقدار آماره تی ۱۴,۵۹ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ درصد است، میانگین عملکرد شغلی (۳,۶۱) از عدد ۳ بیشتر بوده یعنی وضعیت عملکرد شغلی متفاوت از میانگین است، همچنین حد بالا و حد پایین هر دو مقدار مثبتی بدست آمده؛ بنابراین عملکرد شغلی در وضعیت بالای حد متوسط قرار دارند. عبارتی دیگر افراد موجود در تحقیق بیشتر گزینه های بالایی پرسشنامه را انتخاب کرده اند.

#### ۴-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

با توجه به نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای هوش سازمانی، و عملکرد شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی پیرسون که برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر به کار می رود. دامنه ضریب همبستگی پیرسون از -۱ تا +۱ تغییر می کند. هر چه مقدار این ضریب به انتهای بازه نزدیکتر باشد نشان از قوی بودن ارتباط دو متغیر است.

جدول ۴-۱۱. ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرهای تحقیق		هوش سازمانی		عملکرد شغلی
هوش سازمانی	مقدار همبستگی	۱		
	سطح معناداری	.		
عملکرد شغلی	مقدار همبستگی	۰,۷۶۵	۰,۷۰۷	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	.

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود بین دو به دوی متغیرهای مورد مطالعه همبستگی مثبت و مستقیم و معناداری وجود دارد که در قسمت بررسی فرضیات کاملاً تفسیر خواهد شد.

۴-۳-۵. آزمون فرضیات

در این بخش از پژوهش با استفاده از رگرسیون خطی ساده و چند متغیره به بررسی فرضیات مطرح شده پرداخته شد. فرضیات تحقیق عبارتند از:

بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معناداری وجود دارد. جهت بررسی فرضیه فرعی اول از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده استفاده شده است.

جدول ۴-۱۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی و عملکرد شغلی

نتیجه آزمون	جهت رابطه	سطح معنی داری	مقدار همبستگی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تایید شد	مثبت و مستقیم	۰,۰۰	۰,۷۶۵	عملکرد شغلی	هوش سازمانی

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر هوش سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه برابر با مقدار ۰,۷۶۵ شده است و با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰ میتوان نتیجه گرفت که همبستگی معنی دار وجود دارد، در نتیجه فرض ۱ مبنی بر وجود ارتباط بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه پذیرفته می شود. لذا اینگونه استنباط می شود که با افزایش (کاهش) نمرات هوش سازمانی، نمرات عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه افزایش (کاهش) خواهد داشت.

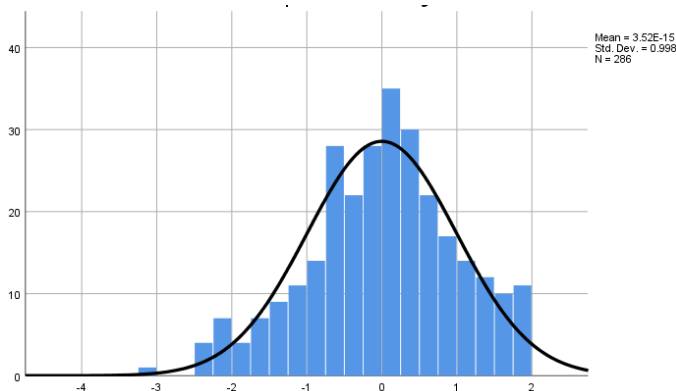
جدول ۴-۱۳. تحلیل واریانس و شاخص های رگرسیون خطی ساده و آزمون نرمالیتی خطاها

آزمون معناداری رگرسیون خطی		مقدار آماره دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	آزمون نرمال بودن خطاها	
سطح معناداری	آماره F آزمون				چولگی	کشیدگی
۰,۰۰	۴۰۱,۱۶	۱,۷۱۹	۰,۵۸۴	۰,۵۸۵	-۰,۲۸۳	-۰,۰۷

جداول ۴-۱۳ تحلیل واریانس رگرسیون و شاخصهای برازش و مطلوبیت مدل رگرسیونی را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، سطح معناداری آزمون فیشر با مقدار آماره (۴۰۱,۱۶) کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شده و وجود رابطه خطی بین متغیر وابسته و مستقل تأیید می شود.

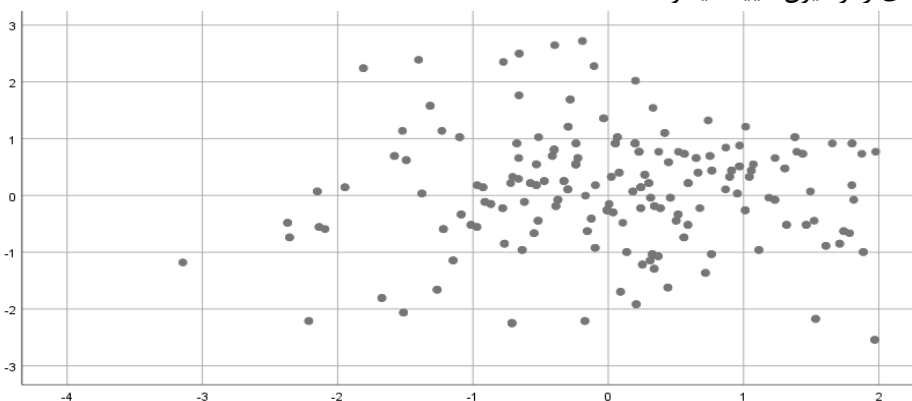
مقدار ضرایب چولگی و کشیدگی خطاها در محدوده قابل قبول (۲+ و ۲-) قرار گرفته است و نمودار هیستوگرام باقی مانده شکل توزیع نرمال به خود گرفته است و در نمودار احتمال نرمال نیز نقاط خط ترسیم شده را پوشش داده اند. لذا میتوان اینگونه برداشت نمود که توزیع داده های خطاها (باقی مانده ها)ی رگرسیونی نرمال می باشند.

ضریب تعیین تعدیل شده برابر با  $0/584$  نشان دهنده این موضوع است که هوش سازمانی توانسته  $58,4$  درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه را تبیین کند و مابقی تغییرات آن وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی می باشد که در مدل نیامده است. آماره دوربین- واتسون که استقلال خطاها را مورد آزمون قرار می دهد برابر با  $1,719$  و در محدوده قابل قبول ( $2,5$  و  $1,5$ ) قرار گرفته است. لذا اینگونه استنباط می شود که خطاهای رگرسیونی دارای استقلال می باشند.



#### نمودار ۳-۴. هیستوگرام و نمودار احتمال نرمال باقی مانده های رگرسیون

پراکندگی مقادیر پیش بینی شده در برابر مقادیر خطا در نمودار ۳-۴ آمده است. همانطور که مشاهده می شود، هیچگونه روند و نظمی در نمودار دیده نمیشود. لذا میتوان اینگونه برداشت نمود واریانس که باقی مانده های رگرسیونی ثابت می باشد و یکی از پیشفرضهای رگرسیون تایید میشود.



#### نمودار ۴-۴. مقادیر پیش بینی شده در برابر مقادیر خطا

#### جدول ۴-۱۴. نتایج رگرسیون خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد		متغیرها
		Beta	خطای استاندارد	
۰,۲۵۶	۱,۱۳۸	-	۰,۱۷۳	عرض از مبدا، (Constant)
۰,۰۰	۲۰,۰۲۹	۰,۷۶۵	۰,۰۴۹	هوش سازمانی

متغیر مستقل: هوش سازمانی

متغیر وابسته: عملکرد شغلی

همانطور که در جدول ۴-۱۴ مشاهده می شود، سطح معناداری متغیر مستقل (هوش سازمانی) با مقدار آماره تی ۲۰,۰۲۹ کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می شود که بلحاظ آماره هوش سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه با بتای (۰,۷۶۵) تاثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). بعبارتی با افزایش یک انحراف استاندارد در هوش سازمانی، عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه به اندازه ۰,۷۶۵ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. بنابراین میتوان اظهار نظر کرد که با احتمال ۹۵ درصد و با توجه به داده های گردآوری شده فرضیه فرعی اول پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه تایید می باشد.

### نتیجه گیری

اطلاعات مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان نشان می دهد که از بین پاسخ دهندگان به این پژوهش ۱۲۴ نفر ۴۳/۳۶ درصد مرد و ۱۶۲ نفر ۵۶/۶۴ درصد زن هستند.

نتایج مربوط به سن پاسخ دهندگان نشان می دهد از بین ۲۸۶ نفر نمونه تحقیق تعداد ۴۳ نفر ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۶ نفر، ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۵ نفر ۳۶ تا ۴۰ سال، ۶۵ نفر ۴۱ تا ۴۵ سال، ۷۸ نفر ۴۶ تا ۵۰ سال و ۹ نفر بیش از ۵۰ سال سن داشتند. به لحاظ تحصیلات، نتایج نشان می دهد که ۱۵۸ نفر دارای مدرک لیسانس، ۶۹ نفر دارای مدرک فوق لیسانس، ۴۸ نفر دارای مدرک فوق دیپلم و ۱۱ نفر دارای مدرک دیپلم بودند. بیشترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک لیسانس می باشد که حدود ۵۵/۲۴ درصد از افراد نمونه را تشکیل می دهند.

همچنین اکثر نمونه های مورد مطالعه با بیش از ۷۳ درصد فراوانی متاهل بودند. به لحاظ سابقه، نشان داده شده است از بین پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۳/۸۵ درصد افراد دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۱۷/۱۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۰/۴۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸/۰۴ درصد بین ۱۶-۲۰ سال، ۱۸/۱۸ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۲/۳۸ درصد بیش از ۲۵ سال، سابقه خدمت دارند. بیشترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۱۵ سال می باشد که حدود ۳۰/۴۲ درصد از افراد نمونه را تشکیل می دهند. توزیع فراوانی متغیرها نشان داد که توزیع متغیرها نرمال می باشد و همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ها بیش از ۰,۷۰ بدست آمد لذا پایایی پرسشنامه ها تایید شد. داده ها با استفاده از روش رگرسیون تجزیه و تحلیل شد نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معناداری وجود دارد.

سطح معناداری متغیر مستقل (هوش سازمانی) با مقدار آماره تی ۲۰,۰۲۹ کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می شود که به لحاظ آماره هوش سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه با بتای (۰,۷۶۵) تاثیر معنادار دارد. بعبارتی با افزایش یک انحراف استاندارد در هوش سازمانی، عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه به اندازه ۰,۷۶۵ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت بنابراین فرضیه تحقیق پذیرفته و فرض خلاف رد می شود.

### نتایج پژوهش با نتایج تحقیقات زیر همخوانی دارد:

جلالی و معطوفی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی با عملکرد مدیران پرداختند. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که، بین هوش سازمانی و هر یک از مولفه های آن (تصور استراتژیک مدیران، سرنوشت مشترک مدیران، میل به تغییر مدیران، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد) با عملکرد مدیران در منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنی داری وجود دارد.

مقتدر و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد اساتید موسسات آموزش عالی استان آذربایجان شرقی پرداختند. نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد رابطه معناداری وجود دارد.

قره و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهراهوواز پرداختند. آزمون فرضیه تحقیق در سطح ۵ درصد نشان داد که بین تک تک مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش اشتراک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با عملکرد شغلی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

در تبیین نتایج فوق باید گفت سازمان‌ها در فضای رقابتی و دنیای پرتحول امروزی، برای بقای خود باید تصمیم‌گیری‌های سریع و صحیح داشته باشند. بدیهی است این امر مستلزم آگاهی کافی و دانش متناسب برای تصمیم‌گیری می‌باشد. هوش سازمانی با تبدیل اطلاعات به دانش می‌تواند یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ایجاد کند و نه به عنوان یک ابزار یا یک محصول و یا حتی سیستم، بلکه به عنوان یک رویکرد جدید در معماری سازمانی براساس سرعت اطلاعات به منظور اتخاذ تصمیمات دقیق و هوشمند کسب و کار در حداقل زمان ممکن مطرح شود. هوش سازمانی یکی از سریع‌ترین مسیرهای توسعه فناوری اطلاعات معرفی شده است. پیش‌بینی‌ها حکایت از این دارد که در آینده سیستم‌های هوش سازمانی به سیستم‌هایی چون سیستم مدیریت، روابط مشتری و سیستم برنامه ریزی منابع شرکت متصل شده و به شرکت و یا سازمان مزیت رقابتی ویژه‌ای خواهد داد. هوش سازمانی به عنوان نتیجه‌ی یک فرایند یا حالت، بیانگر کلیت و جامعیت قسمت‌ها و بخش‌های ساختار یافته و جهت دار اطلاعات می‌باشد.

#### پیشنهاد‌های تحقیق

#### پیشنهاد‌های کاربردی

۱. با توجه به رابطه مثبت هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود استراتژی‌هایی برای آگاهی معلمان از موفقیت و پیشرفت سازمان تدوین کنند که این استراتژی خود منجر به تقویت حس سرنوشت مشترک در بین معلمان می‌شود که در نتیجه موجب بهبود عملکرد شغلی معلمان خواهد شد.
۲. با توجه به رابطه مثبت هوش سازمانی با عملکرد شغلی معلمان به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود سند چشم‌انداز آموزش و پرورش را به صورت مکتوب و مدون در اختیار معلمان قرار دهند.
۳. با توجه به رابطه مثبت هوش سازمانی با عملکرد شغلی به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد مدیران عالی از طریق برنامه‌های آموزشی، کمک و تشریک مساعی مدرسه‌ها به یکدیگر، نگرش مدیران به شغل و الگوی تعهد مدیران، داشتن ساختار سازمانی مناسب، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده‌ها و ارتباط نزدیک مدیران با کارکنان به خاطر اهداف سازمانی، نسبت به داشتن سطح مطلوبی از هوش سازمانی تلاش نمایند تا از این طریق عملکرد شغلی معلمان گسترش یابد.
۴. مولفه‌های هوش سازمانی به صورت دوره‌ای مورد اندازه‌گیری و ارزیابی قرار گیرد تا بتوان تاثیر اقدامات صورت گرفته جهت ارتقاء هوش سازمانی را بررسی و تجزیه و تحلیل نمود.
۵. پیشنهاد می‌شود که مولفه‌های هوش سازمانی در سرفصل دوره آموزش ضمن خدمت ویژه مدیران و کارکنان گنجانده شود.
۶. با توجه به رابطه مثبت با عملکرد شغلی به مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به عوامل ارتقا دهنده توجه بیشتری کنند لذا مدیران از طریق امکان تبادل دانش میان مدیران و معلمان و نیز خود معلمان، تبادل تجربیات و مهارت‌ها در بین معلمان، فراهم ساختن شرایط و فرصت‌های یادگیری یا به عبارتی تقویت فضای دانش محور، برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای یادگیری کارکنان، استقبال از ایده‌های جدید و انعطاف پذیر سازمان در بکارگیری رویه‌های جدید می‌توانند کارکنان خود را گسترش داده که این امر منجر به افزایش عملکرد معلمان خواهد شد.

#### ۱-۱- پیشنهادات برای سایر محققان:

۱. در این پژوهش هوش سازمانی به عنوان یکی از متغیرهایی که بر عملکرد شغلی تاثیر گذار است به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد سایر پژوهشگران می توانند سایر متغیرها همچون سرمایه ساختاری، سبک رهبری، آموزش ضمن خدمت و سلامت سازمانی را به عنوان متغیر مستقل در نظر گیرند.
۲. انجام تحقیقات مشابه در سایر مقاطع تحصیلی صورت گیرد و نتایج با نتایج تحقیقات حاضر مقایسه شود.
۳. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می شود موانع توسعه عملکرد شغلی را در بین معلمان مدارس بررسی کنند.
۴. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می شود به بررسی تک تک ابعاد هوش سازمانی با عملکرد شغلی بپردازند.

#### منابع

- احمدی، مالک، امانی، جواد و معصومی، وحیده (۱۳۹۳). کاربرد نظریه خودمختاری در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۲)، ۹۹-۱۲۲.
- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۵). مدیریت عملکرد. ترجمه بهروز قلیچ زاده و داریوش غلام زاده. تهران: انتشارات صفار.
- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۴). مدیریت عملکرد راهنمای مبتنی بر شواهد برای تحقق عملکرد عالی. ترجمه سیدرضا سیدجوادین و یوسف رضایی. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- اسدنیا، ابوالفضل، جلیل پور، پیمان، احمدی، وحید و بریاجی، مهدی (۱۳۹۵). رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱ (۲)، ۱۴۲-۱۵۷.
- اسکندری، کریم (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی. نشریه پژوهش های مدیریت، ۶ (۳)، ۲۲۱-۲۳۸.
- افتخاری، هاجر، اللهیاری، محمدصادق و چیدری، محمد (۱۳۹۲). بررسی هوش سازمانی و مؤلفه های آن در سازمان جهاد کشاورزی گیلان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۵ (۳)، ۴۱۳-۴۲۳.
- افجه، علی اکبر و رضائی، ندا (۱۳۹۱). رابطه میان و آمادگی کارکنان برای تغییر در شرکت های بیمه. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۳ (۷۰)، ۲۳۱-۲۴۷.
- ایران زاده، سلیمان و برقی، امیر (۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد سازمان با مدل روش امتیازی متوازن (BSC) (مطالعه موردی). مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ۴ (۸)، ۷۲-۸۱.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۱). : فرآیندی به سوی سازمان یادگیرنده. مجله اقتصاد و مدیریت، ۱۴ (۱۴)، ۸۶-۱۰۰.
- بای، ناصر (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴ (۲)، ۹۹-۱۱۸.
- بی نظیر، عباس (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر با نقش میانجی مدیریت دانش (مطالعه موردی کارکنان ادارات دولتی شهرستان زاوه). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد تربت حیدریه.
- بیک زاد، جعفر، علائی، محمدباقر و اسکندری، کریم (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی. پژوهش های مدیریت، ۳ (۸)، ۱۴۰-۱۵۲.
- پورصفر، علی، رجائی پور، سعید، سیادت، علی و عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۹۲). آزمون مدل میانجی رابطه ارزیابی عملکرد توسعه مدار و عملکرد شغلی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۳ (۳)، ۵۲-۶۹.
- تولایی، روح اله (۱۳۸۶). رویکرد نوین به ارزیابی عملکرد سازمان ها. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۳ (۱)، ۳۰-۲۱.
- جلالی، احمد و معطوفی، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش سازمانی با عملکرد مدیران (مطالعه موردی: منطقه ویژه اقتصادی بندر امیر آباد). شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز استان ساری، ۵ (۲)، ۵۲-۶۶.



- جمال زاده، محمد، غلامی، یونس و سیف، محمد حسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقا. مجله علوم تربیتی، ۴ (۷)، ۲۱-۳۲.
- جندقی، غلامرضا، زارعی متین، حامد و حمیدزاده، علی (۱۳۹۱). رابطه بین سبک رهبری و هوش سازمانی. مجله محاسبات استراتژیک، ۱۸ (۴)، ۴-۲۶.
- حسینی، علی و سعادت، اسفندیار (۱۳۹۵). تاثیر غنی سازی شغل بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۲ (۲)، ۳۰-۴۲.
- حسینی، محمد (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۲ (۲)، ۶۵-۷۶.
- حیدری، حسین (۱۳۹۰). رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد سازمان ها. پژوهشکده علوم انسانی.
- حیدری، مرضیه و رجایی پور، سعید (۱۳۸۵). بررسی سطح روحیه معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان آباده. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، ۴ (۱)، ۸۱-۹۹.
- خورشید، صدیقه و پاشازاده، عاطفه (۱۳۹۱). تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت های عاطفی و یادگیری سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۲ (۶۹)، ۲۴۱-۲۵۴.
- دالکیر، کیمیز (۱۳۹۲). مدیریت دانش در تئوری و عمل. ترجمه حمید زرگر پور، حمید بریمانی و سعید زرآبادی. تهران: گروه پینا.
- داورزنی، هدی و اقدسی، محمد (۱۳۸۴). مفهوم سازی قابلیت یادگیری با رویکرد تغییر سازمانی. سومین کنفرانس مدیریت دانش تهران.
- درویشی، زینب خاتون و صفری، فاطمه (۱۳۹۵). رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهشهر. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد.
- درویشی، صیاد، میرزاخانی، عبدالرحمن و میرزایی کهن، علی (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۸ (۲۸)، ۸۱-۹۶.
- دریایی، سعید و کیمیایی، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد شغلی دبیران مقطع متوسطه دوره اول ناحیه یک شیراز. فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۸ (۲)، ۱۶۹-۱۸۴.
- دهقان، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی. سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت.
- ذاکرون، منیرالسادات، نوری، ابوالقاسم، سماواتیان، حسین و سلطانی، ایرج (۱۳۹۰). تاثیر آموزش مهارت های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان. مجله روانشناسی معاصر، ۶ (۱)، ۷-۲۳.
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵). ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان. مجله تدبیر، ۱۷۳ (۸)، ۱۴۱-۱۵۷.
- رسته مقدم، احمد، عباس پور، علی (۱۳۹۰). در جست و جوی الگوی نوین یادگیری زدایی سازمانی. فصلنامه علوم تربیتی، ۴ (۱۶)، ۹۶-۱۰۵.
- زارعی، عظیم، فارسی زاده، حسین، سیاه سرانی، محمدعلی و دهقانی، مهدی (۱۳۹۴). تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمان با بهره گیری از ظرفیت های بازاریابی. پژوهش نامه مدیریت اجرایی، ۷ (۱۳)، ۳۹-۵۴.
- زارعی، عظیم، مقدم، علیرضا، مهمان نوازان، سهیلا و شهرداری، مهدی (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. فصل نامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴ (۴)، ۱-۲۱.
- ساکي، رضا، عصاره، علیرضا و شعبانی، روح الله (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان ملارد. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۹ (۱)، ۲۷-۵۰.

- ستاری، مهدی و زمانیان، علیرضا (۱۳۹۱). ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری های شرق مازندران. مجله مدیریت شهری، ۱۲ (۵)، ۲۸-۴۱.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- سلیمی، جمال و عیدی، آرشد (۱۳۹۴). مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان. فصلنامه پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی، ۲ (۵)، ۸۱-۹۹.
- شمس مورکانی، غلامرضا، مشایخی، منصوره و سلیمانی، سعید (۱۳۹۳). تبیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان های شهر تهران. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۳۱ (۱۰)، ۱۷۴-۱۸۸.
- شیری، اردشیر، محسنی مقدم، اکرم و فیضی، شمس الدین (۱۳۹۳). رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی در استانداردی ایلام. مجله فرهنگ ایلام، ۲۳ (۵)، ۲۷۴-۲۸۹.
- صادقی، لیلا (۱۳۹۳). رابطه بین اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان برق منطقه فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- صفابخش، مریم، شریعتمداری، مهدی و نصیری، رکسانا (۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری معنوی با در بین معلمان مدارس متوسطه شهر تهران. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۹ (۱)، ۳۹-۴۷.
- طاهری، حجت (۱۳۹۶). تأثیر هوش سازمانی بر با توجه به نقش تعدیل کننده خود توسعه ای کارکنان شرکت بیمه پارسیان، پژوهشنامه بیمه، ۳۲ (۳)، ۶۳-۸۲.
- طباطبایی، سعید، خیاط مقدم، سعید و اسدی، محبوبه (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش سازمانی با شاخص های عملکردی بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی مشهد. فصلنامه بیمارستان، ۱۳ (۳)، ۱-۱۹.
- عباسی، سهیلا (۱۳۹۰). بررسی مقایسه ای هوش سازمانی بین واحدهای صف و ستاد بانک سپه شهر تهران. پژوهشکده علوم انسانی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵ (۱)، ۹۷-۱۱.
- غلامی، حسین و نورعلیزاده، حمیدرضا (۱۳۸۱). مقایسه روش های ارزیابی عملکرد. مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد. تهران: جهاد دانشگاهی
- غلامی، شهرام، غفوریان، هما و معنوی پور، داود (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۲ (۶)، ۷۲-۸۷.
- فجری، نصرالله و حیدری، علیرضا (۱۳۹۴). رابطه با عملکرد شغلی کارکنان بانک های شهر اهواز در سال ۱۳۹۴. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی.
- فرهادی، سیدمحمد، رشیدی، محمدمهدی و اصیلی، غلامرضا (۱۳۹۳). الگوی مدیریت عملکرد در سازمان های تحقیق و توسعه ایران و چالش های نوین فراروی آن. پژوهشکده علوم انسانی، ۷ (۳)، ۶۱-۷۴.
- قاسمی، وحید و کاظمی، مهری (۱۳۹۰). تحلیل جامعه شناختی بر نقش خانواده در میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی. مجله علوم اجتماعی دانشگاه ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۵، ۷۱-۸۳.
- قربانی، محمود، منفردی راز، براتعلی و نیستانی، فاطمه (۱۳۹۳). رابطه هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۶ (۳)، ۵-۲۴.
- قره، محمدعلی، فردوسی، محمدحسن و مرعشیان، فاطمه السادات (۱۳۹۱). رابطه هوش سازمانی و مولفه های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهرا اهواز. پژوهش های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، ۲ (۱)، ۷۱-۸۷.
- قلاوند، زهره و بزرگی، عبدالرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه و مدیریت دانش در شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجد سلیمان. فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی، ۱ (۲)، ۲۰۰-۲۱۲.

قلی زاده، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ و اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

کریمی، تورج (۱۳۸۵). مدل های نوین ارزیابی عملکرد سازمانی. مجله تدبیر، ۱۷۱ (۲)، ۳۸-۵۱.  
گنجی، علی (۱۳۹۲). هوش سازمانی؛ خاستگاه هوش کسب و کار. مجله تدبیر، ۲۰۸ (۷)، ۳-۱۹.

محسنی محولانی، محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی با توجه به نقش تعدیل گری سرمایه فکری در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.

محمدی، جیران، باقری، مژگان، صفریان، سارا و علوی، آزاده (۱۳۹۳). تبیین نقش پارتنری بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. پژوهش های مدیریت منابع سازمان، ۱ (۱)، ۳۲-۴۶.

محمدی، فرشاد، کریمی، گلناز و فیروزی، صیاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین با عملکرد سازمانی. دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت اقتصاد و علوم انسانی.

محمدی، محمد (۱۳۹۶). بررسی تاثیر وجدان کاری بر بهره وری با نقش میانجی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه.

مقتدر کارگران، جواد، منادی، علیرضا، بنی فاطمه، میرداد و ذاکری، مریم (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد اساتید موسسات آموزش عالی استان آذربایجان شرقی. اولین کنگره سراسری فناوری های نوین.

مورکانی، مهدی، اعتباریان، اکبر و ستاری، مهدی (۱۳۹۳). هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی جمعی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، ۳ (۲۲)، ۱۷-۲۶.

میرحیدری، اشرف، سیادت، سید علی، هویدا، رضا و عابدی، محمد رضا (۱۳۹۱). رابطه و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش، ۳ (۲)، ۵۰-۶۵.

هداوند، سعید و جوانبخش، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه مؤلفه های یادگیری سازمانی با توسعه مهارتهای حرفهای مهندسان. نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، ۸ (۴)، ۱۹۰-۳۳.

الهی، شعبان (۱۳۷۸). مثلث عملکرد سازمانی. مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی. ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی کشور. تهران سازمان امور اداری و استخدامی کشور.

یوسفی، مرضیه، عارف نژاد، مسعود، صادقی، احمد و یوسفی، علیرضا (۱۳۹۶). رابطه بین سرمایه اجتماعی با در بیمارستان های منتخب شهرستان زابل. فصلنامه علمی پژوهشی سلامت محور، ۳ (۱)، ۵۹-۶۹.

Aguinis, H. (2007). Performance management. Edinburgh Business School, Heriot-Watt University, UK.

Akgün A.Zeki ;mamolu , S., Koçolu ;nce,H&Keskin,H(2014). Bridging Organizational Learning Capability and Firm Performance through Customer Relationship Management,Procedia- Social and Behavioral Sciences, 531 – 540

Albrecht, Karl (2003). Organizational Intelligence& KnowledgeManagement :Thinking Outside the Silos , the Executive Perspective: ([www.KarlAlbrecht.com](http://www.KarlAlbrecht.com)).

Amaratunga, D. and Baldry, D.(2002) «Moving from performance measurement to performance management», Facilities , Vol. 20 . No. 5/6, p. 217-223.

Azma, F., & Mostafapour, M. A. (2012). Business intelligence as a key strategy for development organizations. *Procedia Technology*, 1, 102-106.

Bahrami, M.A., Kiani, M.M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H.F. and Zadeh, M.M., (2016). The mediating role of organisational learning in the relationship of organisational intelligence and organisational agility. *Osong Public Health and Research Perspectives*.

Berton, W. (2002). Putting success into your succession planning. *Journal of Business Strategy*, 23(3), 32. Retrieved April 10, 2007, from the Business Source Premier database.

Boland, T. and Fowler, A.(2000) «A Systems Perspective of Performance Management in Public Sector Organizations»,*The International Journal of Public Sector Management* , Vol. 13, No. 5, p. 417-446.

Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68-83.

Halal, W.E. (2006). *Organizational Intelligence*, Melcrum publishing ltd.

Hou J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*; 1(2): 35-40.

Lam, L. & Kirby, S (2002). "Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance", *The Journal of Social Psychology* , 142(1):133-43.

Lam, L. & Kirby, S (2002). "Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance", *The Journal of Social Psychology* , 142(1):133-43.

Law, K.S., Wong, S.C.& Song, L.J. (2004).The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89: 483-496.

Macgilchrist, B.K. Muers and Jreed .(2004). The intelligent school. London paul chapman publishing. *Journal of Applied psychology*, 86(2), 322- 336.

Marjani, A.B. & Soheilipour, M. (2012).The relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on Model of Karl Albrecht. *International Journal of Business and Social Sciences* , 3(4): 152 -158.

Mirabedini, S.M. and Mehrabian, A. (2015). Review: Organisational Intelligence and Organisational Learning Capability. *Journal of Management Sciences*, 1(10), pp. 228-233.

Moscoso, S., Salgado, J. F., & Anderson, N. (2017). How do I get a job, What are they looking for? Personnel Selection Assessment. In N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M.Sverke (Eds.), *An Introduction to Work and Organizational Psychology* (pp. 25–47). John Wiley & Sons.

Motowidlo S. J. (2003) *Handbook of psychology: Job performance*, John Wiley & Sons, Inc.

Radnor, Z., McGuire, M.(2004) «Performance management in the public sector: fact or fiction?» *International Journal of Productivity and Performance Management* , Vol.53, No.3, p. 245-260.

Salgado, J. F., & Cabal, A. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas.*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 75–91.

Simic, I (2005). "Undergraduate psychology Major: organizational learning As a component of organizational Intelligence". *Information and marketing Aspect of the Economically Development of the balkman Countries Journal*. 45(4): 56-68.

Simic, I. (2005). Organisational learning as a component of organisational intelligence. *Management, Information and Marketing Aspects of the Economic Development of the Balkan Countries*, pp. 189-196.

Spector P. E. (2008) "Industrial organizational psychology", 5Th ed, John Wiley & Sons Inc.

Springer G.J. (2010) "Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employees: A correlational Study" Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Northcentral University, United States, Arizona. Sterling Livingston. Pygmalion in Management . Harvard Business Review. pp81-82.

Veryard, R. (2012). Organizational Intelligence Primer. Leanpub, Available at: <http://leanpub.com/orgintelligence>.