

پیش بینی عملکرد مدیران براساس هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دوره ابتدایی پسرانه شهرستان خرم آباد

مهران پیری، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران، لرستان، ایران.
محمد شیری^۱، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران، تهران، ایران.
اسد رضائی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران، خوزستان، ایران.
علی امینی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ایلام، ایلام، ایران.

تاریخ وصول: ۹۳/۷/۱

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی پیش بینی عملکرد مدیران بر اساس هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در مقطع ابتدایی پسرانه شهرستان خرم آباد انجام شده است. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان شاغل (۷۶۰ نفر) در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خرم آباد تشکیل می دهند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۵۴ نفر به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. ابزارهای مورد استفاده، پرسشنامه هوش سازمانی البراخت (۲۰۰۳)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی عرب (۱۳۸۹) و پرسشنامه عملکرد شغلی مدیران پاترسون (۱۹۹۰) می باشد که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. داده ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون، اسپیرمن و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج یافته ها نشان داد بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران با ۹۹ درصد اطمینان و بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مدیران با ۹۵ درصد اطمینان رابطه مستقیم و مثبت برقرار است. بین هر هفت مؤلفه هوش سازمانی و عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین شش مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی، بین سه مؤلفه (فداکاری، اطاعت و مشارکت) و عملکرد شغلی مدیران همبستگی مثبت و معنادار به دست آمد و فقط مؤلفه فداکاری، قدرت پیش بینی عملکرد مدیران را در جهت مثبت دارا می باشد. همچنین تغییر هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می تواند ۱۵ درصد از تغییرات متغیر عملکرد مدیران را پیش بینی کنند.

کلید واژه: هوش سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد شغلی مدیران.

مقدمه

در عصر اطلاعات و ارتباطات، انسان‌ها بزرگ‌ترین سرمایه و منابع سازمانی محسوب می‌شوند. ماهیت هزاره سوم حکم می‌کند که دانش مدیریت سرمایه انسانی، یگانه منبع پایدار توسعه باشد (ابزری و همکاران، ۱۳۸۵). از آنجایی که انسان، محور و مخاطب اصلی این سازمان‌ها محسوب می‌شود، بنابراین مدیریت در حوزه‌های مختلف آن به‌ویژه در حوزه صف از حساسیت خاصی برخوردار است.

عملکرد مدیران فرآیندی است که از طریق آن یک مدیر، کار کارکنان را در فواصل معین و بطور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد و از طریق جمع‌آوری اطلاعات، تصمیمات بجا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت کارکنان اتخاذ می‌نماید (سعادت، ۱۳۸۹: ۲۱۴). عملکرد شغلی مدیران به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتا ویدلو^۱، ۲۰۰۳). عملکرد شغلی مدیران به معنای درجه‌ای است که کارکنان، مشاغل را که در یک شرایط کاری معین به آنها واگذار شده است انجام می‌دهند (محمی الدین^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). مدیریت در دستگاه آموزش و پرورش از سطح مدرسه تا وزارتخانه، نقش حیاتی و حساسی در پیشبرد و تحقق اهداف آموزش و پرورش دارد و هیچ نظام آموزشی نمی‌تواند بدون داشتن مدیران شایسته، دلسوز و متعادل و متقی، مدیر، مخلص، اندیشمند و با تجربه به اهداف خود برسد. اگر سازمان‌های دیگر جامعه در ایفای وظایف و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر خود دست نیابند، نتیجه آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سروکار دارند، اما اگر سازمان آموزش و پرورش و مدیران آن از ماهیت کار خود غافل شوند و یا در فرایند یادگیری-یاددهی و وقفه‌ای به وجود آورند، حاصل کارشان در ابعاد اخلاقی، اجتماعی، اقتصادی، متوجه جامعه خواهد شد و در رشد و توسعه جامعه و یافتن و انحطاط آن سهم مؤثری خواهد داشت. بنابراین حساسیت و نقش مدیران در اینجا روشن می‌شود (خطیب شهیدی، ۱۳۹۰). مدیران جزء اصلی‌ترین مهره‌ها و افرادی هستند که می‌توانند در پیشرفت یا پسرفت وضع سازمان خود تأثیر چشمگیری داشته باشند و جهت انجام صحیح وظایف علاوه بر نیازمندی به مهارت‌های خاص، سرمایه‌های فکری نیز در عملکردشان بی‌تأثیر نخواهد بود. یکی از مشکلات بسیار جدی در اغلب سازمان‌ها این است که از کمیت و کیفیت کار و استعداد مدیران خود شناخت کافی ندارند و نقاط قوت و ضعف نحوه انجام کار آنها به درستی روشن نیست و در نتیجه از نیروی فکری و جسمی افراد آن طور که باید و شاید استفاده نمی‌شود. بنابراین لازم است در سازمان‌ها به عوامل مؤثر بر عملکرد بیش از پیش توجه نموده و در صورت مشاهده عملکرد ضعیف نسبت به اصلاح آن اقدام تا موجبات افزایش کارایی آنان و اثربخشی سازمان فراهم آید (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰). ارگان (۲۰۰۵) اظهار می‌دارد که رفتارهای شهروندی سازمانی می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمانی، هماهنگی در محیط‌های پیچیده، بهبود کار تیمی و رفع ابهام گردد (هنری^۳، ۲۰۰۷). روهان و جانی چی^۴ (۲۰۰۹) عنوان می‌کنند در هر سازمان افزون بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، عوامل دیگری نیز در فرایند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند و این فقط کافی نیست که سازمان‌ها تلاش کنند تا با استفاده از ابزارهای گوناگون سنجش هوش، افراد باهوش را شناسایی کنند و آن‌ها را به کار گمارند، زیرا ممکن است کارکنان یک سازمان باهوش و توانا باشند اما هوش جمعی و سازمانی آن‌هاست که موجب فعالیت‌های بزرگ‌تر می‌شود (میرسپاسی و فقهی، ۱۳۹۱). هوش سازمانی، استعداد و ظرفیت

1. Motowidlo

4. Ruhan & Junichi

2. Mohyeldin

3. Henry

یک سازمان است که در حرکت بخشیدن توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمان تعریف شده است (البراخت، ۲۰۰۳). چوی^۱ (۱۹۹۵) عنوان می‌دارد که هوش سازمانی، یک فرایند یادگیری است که شامل توسعه رفتار انطباقی با استفاده از درک و حافظه سازمانی است (زارعی متین و همکاران، ۲۰۱۰). هوش سازمانی تلفیقی از هوش ماشینی و انسانی است که هوش انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است (سیمیک^۲، ۲۰۰۵). پایه نظری هوش سازمانی منبعث از هوش انسانی، مدل‌ها و نظریه‌هایی می‌باشد که در این حوزه مطرح گردیده است. همان‌طور که هوش افراد را از طریق بهره هوشی آنها اندازه‌گیری می‌کنیم، از طریق مطالعه سازمان‌ها هم می‌توان میزان هوش و ظرفیت فکری و هوش کل سازمان را اندازه‌گیری کرد (هلال^۳، ۱۹۹۷). برخی از صاحب‌نظران حوزه مدیریت معتقدند که هوش سازمانی مدیران بیشترین تأثیر را در پویایی، کارآیی، اثربخشی و تعالی سازمان دارد. بنابراین غفلت از کارکرد این شاخصه مهم در مدیریت سازمانی، بستر رشد تهدیدها و نقاط ضعف سازمان را از یکسو و افول فرصت‌ها و نقاط قوت آن را از سوی دیگر فراهم می‌سازد (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). به منظور تشریح دقیق اصطلاح هوش سازمانی از کند ذهنی سازمانی نیز ذکر شده است. کرفوت^۴ (۲۰۰۳) بیان می‌کند سازمان‌هایی که نمی‌توانند به اطلاعات مفید دست یابند و نمی‌توانند دانش خود را تسهیم کنند به کند ذهنی سازمانی دچارند (پوتاس و همکاران، ۲۰۱۰). باقی زاده (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت به این نتیجه رسیدند که بین تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد مدیران نمونه مورد پژوهش همبستگی کامل وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های ساختار سازمان، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و میل به تغییر دارای بالاترین میزان بتا یا قابلیت پیش بینی عملکرد مدیران می‌باشند. قره و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اهواز انجام دادند. نتایج نشان داد بین مولفه‌های هوش سازمانی با عملکرد شغلی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. غلامی (۱۳۹۰) در پژوهشی رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران در دانشگاه‌های شهرستان گرمسار را مورد بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده نشان داده است که بین مؤلفه کاربرد دانش و عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد و بین سایر مؤلفه‌های هوش سازمانی با عملکرد مدیران رابطه معناداری مشاهده نگردید. بیگ زاده و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز پرداختند. نتایج حاصله بیانگر این است که بین هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه معناداری وجود دارد. ایگین^۶ (۲۰۰۹)، در بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با اثر تعدیل جنسیت در این رابطه نتیجه گرفتند که هوش هیجانی با تمامی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم دارد. نورلای^۷ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان پرداختند و نتیجه گرفتند که نشان دادن خلق و خوی مثبت و توجه و مراقبت رهبران نسبت به کارکنان باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی آنها می‌شود.

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند عملکرد مدیران را به صورت بالقوه تحت تأثیر قرار دهد رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی کارکنان، اقدامات مثبت برای بهبود بهره‌وری، همبستگی و انسجام در محیط کار می‌باشد که ورا

1. Choi
4. Kerfote
7. Noorlaila

2. Simic
5. Potas & et al

3. Halal
6. Ilgin

الزامات سازمانی است (هادسون،^۱ ۲۰۰۲). یون^۲ (۲۰۰۹) رفتار شهروندی سازمانی را عملکردی معرفی می کند که محیط روانی و اجتماعی را که عملکرد شغلی در آن به وقوع می پیوندد، پشتیبانی می کند (آواد و آگاتی^۳، ۲۰۱۱). با این تعاریف، از رفتار شهروندی سازمانی انتظار می رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت نماید. به عبارت دیگر، ساختار رفتار شهروندی سازمانی، به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانشی کارکنانی بوده که در سازمان فعالیت می نمایند و با رفتارهای شهروندگونه، موجبات اثربخشی سازمان را فراهم می آورند (بین استوکو همکاران^۴، ۲۰۰۳). اهمیت رفتارهای شهروندی سازمانی این است که این رفتارها اثربخشی و کارایی سازمان را از طریق انتقال منابع ابداع، نوآوری و تطبیق بهبود می بخشد (ارگان، ۱۹۸۸؛ پودساکوف و دیگران، ۲۰۰۰؛ ویلیامز و اندرسون، ۱۹۹۱). پژوهش های میدانی نشان می دهند که رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی مدارس را افزایش می دهد زیرا منابع را برای دسترسی به اهداف مولد آزاد می سازد، به هماهنگی فعالیت ها در سازمان کمک می کند و معلمان را به سازگاری بیش تر به تغییرات محیطی قادر می سازد (سامچ و رون،^۵ ۲۰۰۷). باقی و شیروانی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی مؤلفه های هوش سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان در شرکت توزیع برق استان اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بر اساس ضریب همبستگی پیرسون، بین تمامی ابعاد هوش سازمانی و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه های هوش سازمانی، کاربرد دانش، فشار عملکرد و میل به تغییر قادر به پیش بینی معنادار عملکرد هستند. موسی خانی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان در استانداری زنجان با هدف ارتقای عملکرد کارکنان و بررسی رفتارهای شهروندی مؤثر بر افزایش عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج حاصل نشان داد که بین متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی با عملکرد کارکنان ۰/۵۲ رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. فارسجانی (۱۳۹۱)، در مطالعه ای به بررسی رابطه میان رفتارهای شهروندی سازمانی با بهره وری کارکنان پرداخته است. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین رفتارهای شهروندی سازمانی و بهره وری کارکنان وجود دارد. صادقی (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه میان رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان درمانی علوم پزشکی فسا انجام داد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی فسا رابطه معناداری وجود دارد. همچنین از بررسی مؤلفه های رفتار شهروندی مشخص شد که مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی قادر به پیش بینی عملکرد سازمانی هستند که از بین این مؤلفه ها، نوع دوستی قوی ترین پیش بینی کننده و وجدان ضعیف ترین پیش بینی کننده می باشند. نیساری (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان فارس پرداخت. رابطه معنادار بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی نشان می دهد که رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه پیام نور استان فارس نقش اساسی در افزایش عملکرد سازمانی کارکنان در این سازمان دارد و هر اندازه رفتار شهروندی سازمانی در این سازمان بهبود یابد باعث ارتقا عملکرد سازمانی در درون سازمان خواهد شد. یافته های پژوهش نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی در نمونه مورد بررسی در سطح متوسطی قرار داشته و تمامی ابعاد آن نیز همین وضعیت مناسب را دارا بودند.

چنگک و همکاران^۶ (۲۰۰۹)، در بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و کار تیمی به این نتیجه رسیدند که ادراک

1. Hadson
4. Bien stock et al.

2. Yoon
5. Somech& Ron

3. Awwad&Agti
6. Cheng

رفتارهای شهروندی در سازمان می‌تواند منجر به کار تیمی شود. می‌یائو و کیم^۱ (۲۰۰۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین سه حوزه رفتارهای شهروندی سازمانی و اثربخشی تیمی پرداختند. نتایج نشان داد که حوزه‌های خود، گروه و سازمان رفتارهای شهروندی سازمانی به صورت مستقیم با رضایت شغلی مربوط می‌شوند. حوزه‌های گروه و سازمان رفتارهای شهروندی سازمانی با عملکرد تیم رابطه مستقیم دارد. ییلماز و بوک اوگلو (۲۰۰۸)، به بررسی رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که معلمان مدارس ابتدایی ترکیه تعهد مستمر بالاتری نسبت به تعهد عاطفی دارند و رابطه معنی‌داری بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. بنا بر این آنها نتیجه گرفتند درک بالای تعهد سازمانی، درک مثبت رفتار شهروندی سازمانی را افزایش می‌دهد.

از آنجایی که شناسایی و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، به عنوان واکنش‌های مثبت ناشی از عوامل بیرونی و درونی، می‌تواند بر عملکرد سازمان، به خصوص در شرایط بحرانی، نقش مثبت و تأثیرگذاری داشته باشد و از سوی دیگر رفتارهای ضد شهروندی نیز موجب خواهند شد تا عملکرد یک سازمان مخدوش و دامنه موفقیت‌های آن محدود گردد، لذا برای یک مدیر شناسایی رفتارهای شهروندی تأثیر گذار بر عملکرد جهت پیشبرد اهداف سازمان از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. با توجه به ضرورت این مهم، هدف این پژوهش پیش بینی عملکرد مدیران براساس هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دوره ابتدایی پسرانه شهرستان خرم‌آباد می‌باشد.

اهداف

- ۱- بررسی رابطه‌ی بین هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد مدیران مدارس ابتدایی
- ۲- بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی
- ۳- بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف، روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان شاغل در مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خرم‌آباد می‌باشد. تعداد کل معلمان مدارس ابتدایی پسرانه شهرستان خرم‌آباد ۷۶۰ نفر می‌باشد که تعداد ۴۸۰ نفر در مدارس ناحیه یک و تعداد ۲۸۰ نفر در مدارس ناحیه دو مشغول به کار می‌باشند. بنابراین با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۵۴ نفر تعیین گردید. با توجه به این که ۶۳ درصد از کل جامعه آماری در ناحیه یک و ۳۷ درصد در ناحیه دو مشغول به کار می‌باشند بنابراین از ناحیه یک ۱۶۰ نفر و از ناحیه دو ۹۴ نفر به صورت تصادفی برای شرکت در مطالعه انتخاب گردیدند.

● پرسشنامه هوش سازمانی

پرسشنامه هوش سازمانی، نخستین بار در سال ۲۰۰۳ میلادی توسط آلبراخت طراحی شده و از ۴۹ سوال در طیف ۵ درجه-ای تشکیل شده است. پایایی پرسشنامه هوش سازمانی در پژوهش بیک زاد، علایی و اسکندری (۱۳۸۹) با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۶ گزارش شده است. ضریب پایایی پرسشنامه هوش سازمانی در این پژوهش از طریق روش آلفای کرونباخ محاسبه و عدد ۰/۹۷۶ به دست آمد. روایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روایی صوری و نظر متخصصین در این زمینه مورد تأیید قرار گرفت.

● پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی

جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه عرب (۱۳۸۹) که شامل ۲۹ سوال و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طبقه بندی شده بود استفاده شده است. پایایی پرسشنامه در مطالعه عرب (۱۳۸۹) برابر با ۰/۸۹ گزارش شده است. ضریب پایایی ابزار از طریق روش آلفای کرونباخ محاسبه و عدد ۰/۹۲۶ به دست آمد. روایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روایی صوری و نظر متخصصین در این زمینه مورد تأیید قرار گرفت.

● پرسشنامه عملکرد مدیران

پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) توسط شکرکن و ارشدی (۱۳۷۰) ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال می-باشد که هر سؤال از یک مقیاس ۴ درجه‌ای (همیشه، اغلب، گاهی و بندرت) تشکیل شده است. ضریب پایایی ابزار از طریق روش آلفای کرونباخ محاسبه و عدد ۰/۸۹۲ به دست آمد. پایایی این مقیاس توسط ارشدی (۱۳۶۹) با استفاده از آلفای کرونباخ و بازآمایی به ترتیب برابر با ۰/۷۹ و ۰/۷۷ گزارش شده است. شکرکن و همکاران ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه و میزان روایی آن را به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۴۳ گزارش کرده‌اند.

بحث و یافته‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون استفاده گردید.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس سابقه خدمت، سن و تحصیلات

شاخص آماری	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تراکمی	انحراف معیار
سابقه	۲۵۴	---	---	۰/۶۴۲
۱-۱۰ سال	۷۱	۲۷.۹	۲۷.۹	-----
۱۱-۲۰ سال	۱۳۳	۵۲.۴	۸۰.۳	-----
۲۱-۳۰ سال	۵۰	۱۹.۷	۱۰۰.۰	-----
سن	۲۵۴	---	---	۰/۷۰۳
۲۰-۳۰ سال	۴۳	۱۶.۹	۱۶.۹	-----
۳۰-۴۰ سال	۱۵۱	۵۵.۵	۷۲.۴	-----
۴۰-۵۰ سال	۷۳	۲۸.۷	۹۷.۲	-----

شاخص آماری	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تراکمی	انحراف معیار
۵۰-۶۰ سال	۷	۲.۸	۱۰۰.۰	
تحصیلات	۲۵۴	---	---	۰/۶۶۰
فوق دیپلم	۴۸	۱۸.۹	۱۸.۹	-----
لیسانس	۱۲۵	۴۹.۲	۶۸.۱	-----
فوق لیسانس	۸۱	۳۱.۹	۱۰۰.۰	-----

بر طبق جدول شماره ۱، انحراف معیار سابقه خدمت معلمان ۰/۶۴۲ می‌باشد. آزمودنی‌ها بر اساس سابقه خدمت در سه گروه قرار گرفتند: الف - سابقه خدمت ۱-۱۰ سال، ب - سابقه خدمت ۱۱-۲۰ سال و ج - سابقه خدمت ۲۱-۳۰ سال. جدول شماره ۱ فراوانی هر کدام از گروه‌ها را نشان می‌دهد. تعداد ۷۱ نفر سابقه ۱-۱۰ سال، ۱۳۳ نفر سابقه ۲۰-۱۱ سال و ۵۰ نفر سابقه ۳۰-۲۱ داشتند. همانگونه که در جدول نشان داده شده است انحراف معیار گروه نمونه بر اساس سن ۰/۷۰۳ می‌باشد. حدود ۱۷ درصد از افراد نمونه (۴۳ نفر) بین ۲۰-۳۰ سال، ۵۵.۵ درصد (۱۵۱ نفر) بین ۳۰-۴۰ سال، حدود ۲۵ درصد (۷۳ نفر) بین ۴۰-۵۰ سال و حدود ۳ درصد دیگر (۷ نفر) بالای ۵۰ سال سن داشته‌اند و این آمار بیانگر این است که جامعه مورد مطالعه ما یک جامعه جوان می‌باشد. بر طبق این جدول انحراف معیار تحصیلات معلمان برابر با ۰/۶۶۰ می‌باشد. آزمودنی‌ها بر اساس تحصیلات در سه گروه قرار گرفتند: الف - فوق دیپلم، ب - لیسانس و ج - فوق لیسانس و بالاتر. فراوانی هر کدام از گروه‌ها را نشان می‌دهد. که تعداد ۴۸ نفر تحصیلات فوق دیپلم، ۱۲۵ نفر دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۸۱ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر هستند.

جدول ۲: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	Z	سطح معنا داری (sig)
وفاداری	۱.۶۰۱	۰.۰۱۲
اطاعت	۱.۱۲۷	۰.۱۲۷
مشارکت	۱.۵۵۰	۰.۰۱۶
فداکاری	۱.۵۵۰	۰.۰۱۶
توجه و احترام	۲.۰۶۱	۰.۰۰۰
تحمل پذیری	۱.۲۴۳	۰.۰۹۱
رفتار شهروندی سازمانی	۰.۸۵۵	۰.۴۵۸
پیشنش استراتژیک	۱.۲۲۶	۰.۰۹۹
سرنوشت مشترک	۱.۲۱۴	۰.۱۰۵
تمایل به تغییر	۱.۳۴۲	۰.۰۵۵
جرات و شهامت	۱.۲۳۲	۰.۰۹۶

متغیر	Z	سطح معناداری (sig)
اتحاد و توافق	۱.۲۱۸	۰.۱۰۳
کاربرد دانش	۱.۰۲۵	۰.۲۴۵
فشار عملکرد	۱.۳۲۱	۰.۰۶۱
هوش سازمانی	۱.۰۶۳	۰.۲۰۸
عملکرد شغلی	۱.۱۴۶	۰.۱۴۴

به منظور آزمون فرضیه‌ها قبل از اینکه از روش خاصی استفاده کنیم نخست باید ببینیم آیا سه مفروضه‌ی فوق رعایت شده یا خیر. در صورت مثبت بودن پاسخ می‌توان از روش‌های پارامتریک همچون همبستگی پیرسون استفاده نمود و در غیر این صورت باید سراغ روش‌های دیگری رفت. یکی از شرط‌های استفاده از آزمون‌های پارامتریک این است که داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردار باشند. برای این منظور می‌توان از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده نمود. در این پژوهش داده‌های مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول شماره ۲ نشان داده شده است (هرگاه سطح معناداری متغیرها بیشتر و بزرگتر از سطح (۰.۰۵) باشد می‌توان گفت دارای توزیع نرمال هستند). داده‌های جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی دارای ویژگی توزیع نرمال نبوده و مابقی متغیرها دارای ویژگی نرمال هستند. لذا به جز مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی که دارای سطح معناداری کمتر از (۰.۰۵) است، سطح معناداری بقیه متغیرها بزرگتر از (۰.۰۵) است. بنابراین برای آزمون مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود و برای آزمون مابقی متغیرها می‌توان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده نمود. برای یک مدیر شناسایی رفتارهای شهروندی تأثیرگذار بر عملکرد جهت پیشبرد اهداف سازمان از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. لذا با توجه به ضرورت این مهم هدف این پژوهش بررسی رابطه بین هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران دوره ابتدایی پسرانه شهرستان خرم‌آباد می‌باشد که در قالب ۳ فرضیه کلی ذیل تعریف گردیده است. ۱- بین هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد. ۲- بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد. ۳- بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: رابطه بین هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس پسرانه ابتدایی خرم‌آباد

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عملکرد شغلی مدیران			
هوش سازمانی	۲۵۴	۰/۴۰۰ **	۰/۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۲۵۴	۰/۱۹۰ *	۰/۰۲۰

توجه: ضریب همبستگی که با علامت (*) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۵) و ضریبی که با علامت (**) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۱) معنادار می‌باشند.

جدول شماره ۳، ضریب همبستگی بین متغیر هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را با عملکرد شغلی مدیران را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان (با توجه به سطح معناداری ۰.۰۱) گفت بین هوش سازمانی و عملکرد شغلی مدیران و همچنین می‌توان با ۹۵ درصد اطمینان (با توجه به سطح معناداری ۰.۰۵) گفت بین رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران رابطه مستقیم و مثبت برقرار است. لذا این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته و فرض صفر رد می‌شود.

جدول ۴: رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران مدارس پسرانه ابتدایی خرم آباد

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	سطح معناداری	آزمون مورد استفاده	نتیجه
عملکرد شغلی مدیران					
بینش استراتژیک	۲۵۴	۰/۴۱۵**	۰/۰۰۰	پیرسون	تایید فرضیه
سرنوشت مشترک	۲۵۴	۰/۲۱۴**	۰/۰۰۸	پیرسون	تایید فرضیه
تمایل به تغییر	۲۵۴	۰/۳۵۵**	۰/۰۰۰	پیرسون	تایید فرضیه
روحیه	۲۵۴	۰/۴۱۴**	۰/۰۰۰	پیرسون	تایید فرضیه
اتحاد و توافق	۲۵۴	۰/۳۷۶**	۰/۰۰۰	پیرسون	تایید فرضیه
کاربرد دانش	۲۵۴	۰/۳۳۴**	۰/۰۰۰	پیرسون	تایید فرضیه
فشار عملکرد	۲۵۴	۰/۳۹۵**	۰/۰۰۰	پیرسون	تایید فرضیه
فداکاری	۲۵۴	۰/۳۵۵**	۰/۰۰۰	اسپیرمن	تایید فرضیه
اطاعت	۲۵۴	۰/۲۴۰**	۰/۰۰۳	اسپیرمن	تایید فرضیه
توجه و عملکرد	۲۵۴	۰/۱۱۵	۰/۱۶۴	اسپیرمن	رد فرضیه
مشارکت	۲۵۴	۰/۲۲۶**	۰/۰۰۵	اسپیرمن	تایید فرضیه
وفاداری	۲۵۴	۰/۱۱۱	۰/۱۷۶	اسپیرمن	رد فرضیه
شکبیایی	۲۵۴	۰/۱۵۸	۰/۰۵۳	اسپیرمن	رد فرضیه

توجه: ضریب همبستگی که با علامت (*) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۵) و ضریبی که با علامت (**) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۱) معنادار می‌باشند.

جدول شماره ۴، ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های متغیر هوش سازمانی و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان (با توجه به سطح معناداری ۰.۰۱) گفت بین تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد شغلی مدیران رابطه مستقیم و مثبت برقرار است. در خصوص

مؤلفه های رفتار شهروندی نیز وضعیت تفاوت چندانی نمی کند به جز در خصوص سه مؤلفه آن یعنی (توجه و عملکرد، وفاداری و شکیبایی). لذا می توان گفت بین این سه مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران رابطه معنادار به دست نیامد. بنابراین این سه فرضیه رد می شوند و فرض صفر مربوطه مورد تأیید قرار می گیرند.

مؤلفه های هوش سازمانی قدرت پیش بینی عملکرد شغلی مدیران را دارند. از آن جایی که در این تحقیق هدف بررسی نقش پیش بینی کننده متغیرها می باشد بنابراین برای تعیین سطح معناداری هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی در پیش بینی متغیر عملکرد شغلی مدیران از رگرسیون چند متغیری استفاده گردید. جدول های ۵ و ۶ نتیجه رگرسیون را نشان می دهد.

جدول ۵: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

سطح معنی داری	درجه آزادی دوم	درجه آزادی اول	F	مجذور R	R
۰۰۰/۰	۲۴۷	۷	۱۳۹/۶	۱۹۳/۰	۴۸۱/۰

همان طور که جدول شماره ۵ نشان می دهد مقدار F برابر با ۶/۱۳۹ گردیده که این مقدار با درجات آزادی ۷ و ۲۴۷ در سطح ۰/۰۰۰ معنادار گردیده است و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه متغیرهای پیش بین (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) می تواند متغیر ملاک (عملکرد شغلی مدیران) را پیش بینی کند و از طرف دیگر مقدار مجذور R برابر با ۰/۱۹۳ گردیده که به این معنی است که مؤلفه های هوش سازمانی می توانند تقریباً نوزده درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی کند.

جدول ۶: ضریب بتا و سطح معنی داری آن

متغیر	ضریب B	خطای معیار B	ضریب بتا	T	سطح معنی داری t
ثابت	۳۲/۵۴۵	۲/۹۰۳		۱۱/۲۱۰	۰/۰۰۰
بینش استراتژیک	۰/۴۴۸	۰/۲۱۲	۰/۳۰۹	۲/۱۱۳	۰/۰۳۶
سرنوشت مشترک	-۰/۴۷۰	۰/۱۸۹	۰/۳۲۱	-۲/۴۸۷	۰/۰۱۴
تمایل به تغییر	۰/۰۹۴	۰/۲۱۵	۰/۰۶۸	۰/۴۳۶	۰/۶۶۴
جرات و شهامت	۰/۲۳۵	۰/۲۱۳	۰/۱۷۶	۱/۱۰۵	۰/۲۷۱
اتحاد و توافق	۰/۰۲۰	۰/۲۳۰	۰/۰۱۳	۰/۰۸۵	۰/۹۳۲
کاربرد دانش	-۰/۰۳۶	۰/۲۰۳	۰/۰۲۵	-۰/۱۷۸	۰/۸۵۹
فشار عملکرد	۰/۳۱۴	۰/۲۹۱	۰/۱۹۹	۱/۰۷۹	۰/۲۸۲

جدول شماره ۶ نشان می دهد که قدر مطلق بتا در مورد بینش استراتژیک ۰/۳۰۹ می باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر بینش استراتژیک ۰/۳۰۹ تغییر در متغیر عملکرد شغلی مدیران ایجاد می شود. و قدر مطلق بتا در مورد سرنوشت

مشترک ۰/۳۲۱ می‌باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر سرنوشت مشترک ۰/۳۲۱ تغییر در متغیر عملکرد شغلی مدیران ایجاد می‌شود. اما سطح معناداری در مورد بقیه مولفه‌های هوش سازمانی بزرگ‌تر از آلفای تحقیق است. بنابراین فقط بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک قدرت پیش بینی تغییرات عملکرد شغلی مدیران را دارد و قدرت پیش بینی سرنوشت مشترک بالاتر است.

جدول ۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

R	مجذور R	F	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	سطح معناداری
۴۹۱/۰	۲۰۹/۰	۵۱۲/۷	۶	۲۴۸	۰۰۰/۰

مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی قدرت پیش بینی عملکرد شغلی مدیران را دارند. به منظور بررسی نقش هر یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در تبیین متغیر عملکرد شغلی مدیران از رگرسیون چند متغیری استفاده گردید. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون در جداول شماره ۷ و ۸ آمده است. همان‌طور که جدول شماره ۷ نشان می‌دهد مقدار F برابر با ۵۱۲/۷ گردیده که این مقدار با درجات آزادی ۶ و ۲۴۸ در سطح ۰/۰۰۰ معنادار گردیده است و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه متغیرهای پیش بین (وفاداری، اطاعت، مشارکت، فداکاری، توجه و احترام و تحمل پذیری) می‌تواند متغیر ملاک (عملکرد شغلی مدیران) را پیش بینی کنند و از طرف دیگر مقدار مجذور R برابر با ۲۰۹/۰ گردیده که به این معنی است که مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی می‌توانند تقریباً بیست درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی کنند.

جدول ۸: ضریب بتا و سطح معناداری آن

متغیر	ضریب B	خطای معیار B	ضریب بتا	T	سطح معناداری t
ثابت	۳۹/۸۴۱	۳/۲۹۹		۱۲/۰۷۷	۰/۰۰۰
وفاداری	۰/۸۴۹	۰/۱۵۷	۰/۵۲۲	۵/۴۱۲	۰/۰۰۰
اطاعت	۰/۲۳۶	۰/۲۱۳	۰/۱۱۹	۱/۱۰۶	۰/۲۷۱
مشارکت	۰/۲۴۲	۰/۲۷۵	۰/۰۸۹	۰/۸۸۰	۰/۳۸۰
فداکاری	-۰/۱۰۰	۰/۱۵۹	-۰/۰۶۷	-۰/۶۳۰	۰/۵۳۰
توجه و احترام	-۰/۳۴۳	۰/۲۰۸	-۰/۱۷۶	-۱/۶۵۲	۰/۱۰۱
تحمل پذیری	-۰/۴۵۹	۰/۲۴۹	-۰/۱۹۳	-۱/۸۴۰	۰/۰۶۸

جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که قدر مطلق بتا در مورد وفاداری ۵۲۲/۰ می‌باشد یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر وفاداری ۵۲۲/۰ تغییر در متغیر عملکرد شغلی مدیران ایجاد می‌شود. اما سطح معناداری در مورد بقیه مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی بزرگ‌تر از آلفای تحقیق است. بنابراین فقط وفاداری قدرت پیش بینی تغییرات عملکرد شغلی مدیران را دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش بینی عملکرد شغلی مدیران دوره ابتدایی پسرانه شهرستان خرم آباد انجام شده است. این هدف از طریق پرسشنامه هوش سازمانی البراخت (۲۰۰۳)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی عرب (۱۳۸۹) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) که توسط شکرکن و ارشدی (۱۳۶۹) ترجمه گردیده، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج همبستگی پیرسون بین متغیر هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران نشان داد که بین هوش سازمانی و عملکرد شغلی مدیران با ۹۹ درصد اطمینان (با توجه به سطح معناداری ۰.۰۱) و همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی مدیران با ۹۵ درصد اطمینان (با توجه به سطح معناداری ۰.۰۵) رابطه مستقیم و مثبت برقرار است. متغیر هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می توانند پانزده درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی کند. نتایج همبستگی اسپیرمن نشان داد هر هفت مؤلفه هوش سازمانی با عملکرد شغلی مدیران ارتباط مثبت و معنادار دارند. از بین مؤلفه های هوش سازمانی، بیش استراتژیک با ضریب همبستگی ۰/۴۱۵ بالاترین همبستگی را با عملکرد شغلی مدیران دارد و سرنوشت مشترک با ضریب همبستگی ۰/۲۱۴ کمترین همبستگی را با عملکرد شغلی مدیران دارد. از بین شش مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی فقط سه مؤلفه فداکاری، اطاعت و مشارکت با عملکرد شغلی مدیران ارتباط مثبت و معنادار داشتند که مشارکت با ضریب همبستگی ۰/۳۵۵ بالاترین همبستگی و اطاعت با ضریب همبستگی ۰/۲۴۰ کمترین همبستگی را با عملکرد شغلی مدیران داشتند. نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که فقط بیش استراتژیک و سرنوشت مشترک قدرت پیش بینی تغییرات عملکرد شغلی مدیران را دارند و از بین مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی فقط مؤلفه وفاداری قدرت پیش بینی تغییرات عملکرد را دارد. یافته های این پژوهش با نتایج غلامی (۱۳۹۰)، شاکر (۱۳۸۹)، مرادی (۱۳۸۸)، عیدی و رضوانی نژاد (۱۳۸۸)، عظیم زاده و همکاران (۱۳۸۷)، حسینی و همکاران (۱۳۸۷)، مهربانی کوشکی و همکاران (۱۳۸۷)، فتاحی (۱۳۸۵)، حسینی کاخکی (۱۳۸۵)، عباس پور (۱۳۸۵)، مقیمی (۱۳۸۴)، رضایی و ساعتچی (۱۳۸۴)، چنگ و همکاران (۲۰۰۹)، ویزلو (۲۰۰۹)، دی پائولو و هو (۲۰۰۵)، ایگین (۲۰۰۹)، نورلای لا (۲۰۰۹)، می یائو و کیم (۲۰۰۹)، پودساکوف و همکاران (۲۰۰۹)، ییلماز و بوک اوگلو (۲۰۰۸)، ساراو همکاران (۲۰۰۷) همسو می باشد. با توجه به این که نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که بین هوش سازمانی و ابعاد آن با عملکرد مدیران در بین مدارس ابتدایی شهرستان خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد. لذا به منظور تقویت هوش سازمانی مدیران در راستای بهبود عملکرد با توجه به ابعاد مورد بررسی پیشنهادهایی ارائه می گردد: ۱. تقویت دیدگاه استراتژیک مدیران: مهم ترین مسئله در دیدگاه استراتژیک تهیه بیانیه مأموریت و رسالت هر سازمان است. سازمان ها بایستی تیم هایی را جهت این کار تشکیل دهند و با بررسی دقیق محیط سازمانی فرصت ها و تهدیدها را تشخیص دهند و اقدامات لازم را به موقع انجام دهند. هر سال مدیران ارشد هر سازمان استراتژی های سازمان را مورد بررسی و تجدیدنظر قرار دهند. سازمان برای شناسایی، رشد و ارتقا مدیران از یک برنامه منظم برخوردار باشد. تا بتواند مدیران و صاحب نظران استراتژیست را در سازمان تشخیص داده و به کار گیرند. ۲. تقویت احساس سرنوشت مشترک: برای تقویت احساس سرنوشت مشترک بین مدیران و کارکنان، مدیران کارکنان را در برنامه ها و مسایل مهم و نتایج آنها سهیم نمایند. زیرا این کار باعث می گردد تا همه افراد سازمان با تلاشی بیش از حد معمول برای رسیدن به اهداف سازمانی به مدیران کمک نمایند. مدیران، فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین همکاران و مدیران به وجود آورند. ۳. برگزاری دوره های ضمن خدمت برای بهبود عملکرد مدیران:

پیشنهاد می‌گردد مدیران برای افزایش عملکرد معلمان و خودشان آموزش‌های لازم را ببینند و با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت هوش سازمانی کلاس‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران تدارک دیده شود تا بتوانند از این طریق رتبه هوش سازمانی خود را ارتقاء دهند. در نهایت اینکه بهبود و ارتقای هوش سازمانی منجر به هماهنگی بیشتر طرح‌ها و برنامه‌ها، بهبود تصمیم‌گیری و نوآوری، بهبود عملکرد کاری و بالابردن دورنمای بلند مدت سازمان خواهد شد (وریارد^۱، ۲۰۱۲). در خصوص تبیین رابطه رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مدیران: می‌توان گفت در صورتی که سازمان‌ها در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی به طور قاطع گام‌هایی بردارند در این صورت کارایی و بهره‌وری سازمانی به صورت بالقوه افزایش خواهد یافت و این امر باعث ارتقا عملکرد آنها در مقایسه با دیگر سازمان‌ها خواهد شد. ایجاد رفتار شهروندی سازمانی نیازمند یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های مشترک است. - مدیران سازمان بایستی اطلاعات خود را در مورد شیوه‌های نوین و اثربخش مدیریت به روز نمایند و نسبت به مسائل، مشکلات و شکایات معلمان قضاوت واقع بینانه و درست ارائه نمایند و مهارت‌ها خود را به منظور تصمیم‌گیری‌های اثربخش حل مشکلات تقویت نمایند. سازمان‌ها باید در ساختار سازمانی خود تجدید نظر کنند و به سمت و سوی عدم تمرکز حرکت نمایند و کارکنان را در جریان تصمیم‌گیری‌ها قرار دهند و اختیارات لازم جهت انجام امور را به آنها محول کنند. مدیران سازمان آموزش و پرورش باید به سمت و سوی توسعه و غنی‌سازی شغلی حرکت نمایند و در جهت معنی‌دار کردن وظایف معلمان خود تلاش کنند و بازخوردهای لازم را در اختیار آنها قرار دهند. مدیران باید تلاش بالقوه‌ای را در جهت ارتقا و بهبود کیفیت زندگی با استفاده از مکانیسم‌هایی نظیر برنامه ریزی سلامتی، حقوق، رفاهی، امنیت نیروی انسانی و خدمت مشاوره‌ای به عمل آورند.

منابع

فارسی

- ایزری، م؛ اعتباریان، ا و ستاری قهفرخی، م. (۱۳۸۵). **هوش سازمانی و جلوگیری از کندذهنی جمعی**، فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، سال سوم، شماره ۲۲، ص ۱۱.
- اویسی، ح. (۱۳۹۰). **رابطه هوش هیجانی و تاب آوری بر عملکرد مدیران مقطع ابتدایی آموزش و پرورش بهارستان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر.
- باقی زاده، م. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار.
- بیگ زاده، ج؛ علائی، م.ب و اسکندری، ک. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی**، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، سال سوم، شماره هشتم، صص ۱۶۳ - ۱۴۳.
- حمیدزاده ابرقویی، ع. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین سبک رهبری و هوش سازمانی در ادارات دولتی منتخب شهر قم**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

¹. Veryard

- خطیب شهیدی، س.م. (۱۳۹۰). **الگوی موفق در مدارس کوچک**. www.md-delfan.blogfa.
- سعادت، ا. (۱۳۸۹). **مدیریت منابع انسانی**، چاپ چهاردهم، تهران: انتشارات سمت.
- سیدجوادین، س.ر؛ رایج، ح؛ آقامیری، س.ع و یزدانی، ح.ر. (۱۳۸۹). **بازاریابی درونی، گامی در جهت بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات: تحقیقی پیرامون شرکت گاز تهران بزرگ**. فصلنامه پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۹۷-۶۷.
- شیروانی، ع.ر و باقی، م. (۱۳۹۱). **تحلیلی بر نقش ابعاد هوش سازمانی در افزایش سطح عملکرد کارکنان در شرکت توزیع برق استان اصفهان**، کنفرانس منطقه ای سیرد، تهران، ۲۴ و ۲۵ دیماه.
- صادقی، ط. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی بین کارکنان علوم درمانی فسا**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- غلامی، ش؛ غفوریان، ه و معنوی پور، د. (۱۳۹۰). **رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران**. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی گرمسار، سال دوم، شماره ۶، صص ۹۹-۸۹.
- فارسیجانی، س. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه میان رفتارهای شهروندی سازمانی و بهره وری کارکنان (مطالعه موردی: حوزه بازرگانی وزارت صنعت، معدن و تجارت)**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران.
- قره، م.ع؛ فردوسی، م.ح و مرعشیان، ف.س. (۱۳۹۱). **رابطه هوش سازمانی و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی در مدیران تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهر اهواز**. فصلنامه پژوهش های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش. دوره ۱، شماره ۲، صص ۸۰-۷۳.
- موسی خانی، م؛ الوانی، س.م؛ میرزایی، م و محمدی، س. (۱۳۹۱). **بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان**. فصلنامه مدیریت. سال نهم، شماره ۲۵، صص ۹۰-۷۵.
- میرسپاسی، ن و افقهی، ب. (۱۳۹۱). **مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی: مطالعه ای موردی**. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۶۵، صص ۸۶-۶۷.
- نیساری، ع. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان فارس**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان فارس.

انگلیسی

- Albrecht, K., (2003), **the power of minds at work: organizational intelligence in action**, New York; Amazon.
- Awwad, M.S, & Agti, D.A.M., (2011), **The impact of internal marketing on commercial bank's market orientation**. International Journal of Bank Marketing, Vol. 29, No 4, pp. 308-332.
- Bienstock, C.C, Demoranville, C.W, & Smith, R.K., 2003, **Organizational citizenship behavior and service quality**. Journal of Service Marketing, Vol. 14, No 4, pp. 357-378.

- Bogler, A. Someh., (2004), **Influence of empowerment on teacher's organizational commitment ,professional commitment and organizational citizenship behavior in school.** Teaching and teacher education,vol.20, No. 3, pp. 277-289.
- Cheng-Chen, L., Tai-Kuang, P., (2009),**From organizational citizenship behavior to team performance: The mediation of group cohesion and collective efficacy,** *Management and Organization Review*, Vol. 6, No. 1, pp. 55-75.
- Henry, E., (2007), **reciprocating perceived organizational support through citizenship behavior.** *Journal of managerial issues*, Vol. 19, No. 4, pp. 554-575.
- Hadson, R., (2002), **Management citizenship behavior and it`s consequences.** *Work and Occupations*. Vol. 29, No. 1, pp. 64-96.
- Halal, W. E &kull, M.D., (1997), **measuring organizational intelligence.** Retrieved December. 18, 2007 From <http://www.Bah.com>
- Ilgin, B., Guney, S., Ergeneli, A., &Tayfor, O., (2009), **the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior and moderating effects of gender on this relationship, creativity, Innovation and management.** Abstracts of the 10th international conference sousse, Tunisia.
- Mohyeldin, A., and Suliman, T., (2007), **Links between justices. Satisfaction and performance in the workplace. A Survey in the UAE and Arabic context.**Journal of Management Development, Vol. 26, Issue. 4, pp. 294-311.
- Motowidlo, J. S., (2003), **Job performance, Handbook of psychology.** Industrial and Organizational Psychology, 12, 39-55.
- Noorlaila, H.Y., Noormala, A.J., raja, M.R.M., & Raja, S.R.K., (2009), **Employee performance on organizational citizenship behavior. The influence of leader's emotional intelligence.** The international journal of knowledge, Culture and change management, Vol. 8, No.10, pp. 29-34.
- Organ, D.W., (1988), **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome,** Lexington, MA: Lexington Books.
- Potas, N., Evcetin, S.S., &Kocak, S., (2010), **Multi dimensional organizational intelligence measurement for determining the institutional and managerial capacity of girl's technical education institution,** (Diyarbakir, sanliurfa and konya/turkey), African Journal of Business management, Vol. 4, No. 8, pp. 1644-1651.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bacharach, D.G., (2000), **Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.**Journal of Management, Vol. 26, pp. 513-563.
- Simic, I., (2005), **organizational learning as a component of organizational intelligence, journal: information and marketing aspects of the economically,** university of national and world Economic Development of the Balkan Contries, pp. 189-196.
- Somech, A. & Ron, I., (2007), **Promoting organizational citizenship behavior in school. The impact of individual and organizational characteristics,** Educational Administration Quarterly, Vol. 43, No. 1, pp. 38-66.

- Veryard, R., (2012), **Organizational intelligence primer lean pub**, Available at: <http://leanpub.com/orintelligence>.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E., (1991), **Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior**. Journal of Management, Vol. 17, No. 3, pp. 601-617.
- Wieslaw, U., (2009), **Organizational service orientation and its role in service performance formation: evidence from Polish service industry"**, Measuring Business Excellence, Vol. 13 No. 1, pp. 72 – 81.
- Zareimatin, H., Jandaghi, G., Hamidzadeh, A., & Haj karimi, F., (2010), **Studying status of organization intelligence in selected public offices of qom**, European Journal of Social Sciences, Vol. 14, No. 4, pp. 613-620.