

تبیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان‌های شهر تهران

غلامرضا شمس مورکانی^۱

منصوره مشایخی^۲

سعید سلیمانی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۱۶

تاریخ وصول: ۹۲/۸/۱۷

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش هوش سازمانی در عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران صورت گرفته است. بدین منظور ۲۲۳ نفر از مدیران دبیرستان‌های شهر مزبور به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. تحقیق حاضر از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) است و داده‌های پژوهش به واسطه یک ابزار پیمایشی که حاصل ترکیب دو مقیاس «هوش سازمانی کارل آلبرشت» و «پرسش‌نامه محقق‌ساخته عملکرد سازمانی» بود، جمع‌آوری گردید. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، با بهره‌گیری از فنون آمار توصیفی و استنباطی (t تک‌نمونه‌ای، رگرسیون خطی دو متغیره و رگرسیون گام به گام) نشان داد که هوش سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران در سطح نسبتاً مطلوب و عملکرد سازمانی آنان در سطح مطلوبی است؛ هوش سازمانی متغیر پیش‌بین مناسبی برای عملکرد سازمانی است و ۸۷/۴ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک را تبیین می‌کند؛ و تمامی ابعاد هوش سازمانی به غیر از بعد کاربرد دانش با عملکرد سازمانی همبستگی چندگانه دارند.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، عملکرد سازمانی، مدیران دبیرستان‌های شهر تهران

Gh_Shams@sbu.ac.ir

۱. عضو هیأت علمی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران (نویسنده مسئول)

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران،

mashayekhi.mansoure@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، s_soleymani@sbu.ac.ir

مقدمه

خلق نظام‌های آموزشی کارآمد و بالنده که فرصت‌های لازم را برای پرورش و شکوفایی استعداد‌های دانش‌آموزان فراهم نماید، از مهم‌ترین دل‌مشغولی‌های مصلحان و اندیشمندان بوده است؛ چرا که یکی از عوامل مؤثر در پیشرفت و توسعه‌ی جوامع، نظام‌ی تعلیم و تربیت آن‌ها است. به نظر گلشن فومنی، آموزش و پرورش محور توسعه و از طرفی بخشی از تمامی طرح‌های توسعه است (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸). نظام آموزش و پرورش یکی از زیربنایی‌ترین سیستم‌های اجتماعی است که بخش عمده‌ای از زندگی کودکان و نوجوانان در چارچوب آن سپری می‌شود؛ لذا، انتظار می‌رود این نظام به واسطه‌ی ابزارهای مقتضی و به طور مستمر نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی کند و در پی بهبود کیفیت فرایندها باشد (زربخش و همکاران، ۲۰۱۱). نظام آموزش و پرورش به علت ورود روش‌های نوین و فن‌آوری‌های مدرن به طور بالقوه با محیطی پویا مواجه است و تهدیدهای محیطی (همچون آموزش در خانه، آموزش مجازی و...) از هر سو حیات و بقای این نظام را به خطر می‌اندازد؛ از این رو، نظام‌های آموزشی به طور عام و سازمان آموزش و پرورش به طور خاص، باید جایگاه فعلی خود را بشناسد، نقاط ضعف و قوت خود را دقیقاً تحلیل کند و با تکیه بر نقاط قوت از فرصت‌های پیش رو استفاده نموده و خود را برای مقابله با تهدیدها آماده سازد. یکی از ابزارهای تحقق این امر، بهره‌گیری از مؤلفه‌های هوش سازمانی است. کاربست مؤلفه‌های پیش‌گفته موجب می‌شود تا کارکنان سازمان آموزش و پرورش (در این مورد مدیران) با آگاهی از اهداف و رسالت‌های سازمان، به طور کارآمد در مسیر پیاده‌سازی آن گام بردارند و ضمن کسب دانش و آگاهی از عوامل محیطی و تلاش برای حفظ بقاء و حیات سازمان، زمینه‌ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را فراهم آورند. همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری، انسان‌های موفق کسانی هستند که استعداد‌های سرشار و درجه‌ی هوشی بالایی دارند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع چنین است؛ به ویژه در عصر حاضر هر چه زمان به جلو می‌رود، به دلیل پیشرفت علوم و فنون و پیدایش چالش‌ها و نیازهای جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره‌ی

آن‌ها مشکل‌تر می‌شود. بنابراین، بقای سازمان‌ها در گرو قابلیت سازگاری آن‌ها برای تبعیت از تغییرات خواهد بود (آلبرشت^۱، ۲۰۰۳).

امروزه، تغییرات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی نقش دولت‌ها را از تصدی‌گری مستقیم به نقش‌های هدایتی و ارشادی تبدیل نموده و سبب شده است تا سازمان‌های دولتی با نگاهی کاملاً متفاوت با دیروز به محیط داخلی و خارجی خود نگاه کنند. اکنون سازمان‌ها به این واقعیت دست پیدا کرده‌اند که برای رسیدن به تعالی سازمانی و تحقق آرمان‌های خود، چاره‌ای جز سنجش سیستماتیک عملکرد خود و مقایسه‌ی آن با برنامه‌های کوتاه‌مدت و انجام اصلاحات لازم با توجه به بازخورد از محیط داخلی و خارجی ندارند (داریانی و همکاران، ۱۳۸۶). از این رهگذر، شناخت عوامل زمینه‌ساز بهبود عملکرد می‌تواند بستر لازم برای تقویت هر چه بیش‌تر آن‌ها را فراهم آورد.

هوش سازمانی^۲ را می‌توان به عنوان یکی از انواع هوش شناختی^۳ در نظر گرفت که با هوش هیجانی^۴ مرتبط است. از این رو، به لحاظ تئوریک، احتمالاً هوش سازمانی می‌تواند از طریق چندین ساز و کار مکمل به بهبود عملکرد کمک نماید (مرجانی و سهیلی‌پور، ۲۰۱۲). اولین ساز و کار، کسب تبحر در شناسایی و درک احساسات سایرین است. در اکثر مشاغل، اعضای سازمان با سرپرستان، همکاران، ارباب رجوع و ... سر و کار دارند. این افراد عموماً احساسات‌شان را به واسطه‌ی علائم رخساری، آوایی و جسمانی بروز می‌دهند که اطلاعات مهمی در مورد اهداف، نگرش‌ها و خواسته‌های آنان فراهم می‌آورد (رافائلی و ساتون^۵، ۱۹۸۷؛ ساتون، ۱۹۹۱). احتمال دارد شناخت صحیح و دقیق احساسات و عواطف سایرین، هماهنگی و کنش‌های بین‌فردی را تسهیل نموده و به نوبه‌ی خود عملکرد سازمانی را بهبود بخشد (لو^۶ و همکاران، ۲۰۰۴).

۱. Albrecht

2. organizational intelligence

3. cognitive intelligence

4. emotional intelligence

5. Rafeali & Sutton

6. Law

دومین ساز و کار، به نحوه‌ی تأثیر سامان‌بخشی عواطف بر کیفیت روابط اجتماعی می‌پردازد. کارکنانی که احساسات و عواطف حقیقی خود را بروز می‌دهند، در قیاس با کارکنانی که احساسات تصنعی نشان می‌دهند، در ایجاد واکنش‌های مطلوب موفق‌ترند (گراندی^۱، ۲۰۰۳). آن دسته از کارکنان که در برخورد با مسائل و مشکلات همکاران‌شان، عواطف حقیقی خود را بروز می‌دهند، می‌توانند روابط کاری مستحکم‌تری برقرار نمایند که این موضوع به نوبه‌ی خود بهبود عملکرد را در پی خواهد داشت.

سومین ساز و کار، به تأثیرات عواطف بر نحوه‌ی تفکر و عمل افراد، مربوط می‌شود (لوآشتاین و لرنر^۲، ۲۰۰۳؛ سو^۳ و همکاران، ۲۰۰۴). امکان دارد افراد به واسطه‌ی مدیریت عواطف‌شان، انگیزه و کیفیت تصمیمات‌شان را بهبود بخشند (لو و همکاران، ۲۰۰۴). مدیری که می‌داند عصبانیت باعث نادیده گرفتن میزان ریسک موجود در موقعیت‌های مختلف می‌شود (لرنر و کلتنر^۴، ۲۰۰۴)، احتمالاً پیش از تصمیم‌گیری در مورد یک موقعیت مالی مهم، بر عصبانیت خود غلبه می‌کند که این امر موجبات بهبود عملکرد او را فراهم می‌آورد. به علاوه، کارکنانی که به افزایش انگیزه از طریق عواطف مثبت (ارز و آيسن^۵، ۲۰۰۲) واقف هستند، احساسات مثبت را برای ارتقاء عملکردشان تقویت خواهند نمود.

بر مبنای مطالب مذکور، این مقاله در نظر دارد به منظور فراهم آوردن شواهد افزون‌تر، به بررسی نقش هوش سازمانی در عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه‌ی آموزش و پرورش شهر تهران بپردازد؛ لذا، با توجه به این هدف، درصدد پاسخ‌گویی به سؤالات زیر می‌باشد:

- وضعیت هوش سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس ابعاد هفت‌گانه مدل آلبرشت، چگونه است؟

1. Grandey
2. Loewenstein & Lerner
3. Seo
4. Lerner & Keltner
5. Erez & Isen

- وضعیت عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، چگونه است؟

- آیا هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، تأثیر معناداری دارد؟

- آیا مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، همسویی و تجانس، کاربرد دانش و فشار عملکرد) بر عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، تأثیر معناداری دارند؟

هوش سازمانی چیست و چگونه می‌توان هوش یک سازمان بخصوص را تعریف کرد؟ محققان برای پاسخ‌دهی به پرسش‌هایی از این قبیل در طی یک دوره‌ی تحقیقاتی پنج ساله به پژوهش پرداختند. بررسی مبانی نظری، حاکی از تعاریف و رویکردهای خاصی در قبال این مفهوم است و تئوری‌های مختلفی همچون هوش‌های چندگانه، هوش‌های سه گانه، عاطفی و بوم‌شناختی سعی در تبیین آن داشته‌اند. نهایتاً، هوش سازمانی به صورت مجموعه و تلفیقی از توانمندی‌ها تعریف شده که به سازمان در حفظ پویایی مداوم یاری می‌رساند. این توانمندی‌ها عبارتند از: ۱- کنش و واکنش سریع؛ ۲- تطبیق بلادرنگ با تغییرات؛ ۳- انعطاف در عملکرد؛ ۴- حساسیت و قابل پیش‌بینی بودن؛ ۵- پذیرش عقاید نو؛ ۶- به کارگیری تخیل؛ و ۷- نوآوری (ارچتین^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). اندیشمندان مختلف، رویکردها و دیدگاه‌های متفاوتی در خصوص هوش سازمانی اتخاذ کرده‌اند که در این بخش با برخی از آنها آشنا می‌شویم.

دیدگاه معرفت‌شناختی: پژوهش‌گران هوش سازمانی را از دیدگاه‌های معرفت‌شناختی گوناگونی همچون شناختی، رفتاری و اجتماعی/عاطفی مورد بررسی قرار داده‌اند. هر دیدگاه با رهیافت‌های مختلفی به هوش سازمانی می‌پردازد و سعی در جبران خطاهای سایر دیدگاه‌ها دارد. برای مثال، دیدگاه شناختی در حالی که ساختارها و فرایندهای درونی همانند قابلیت پردازش اطلاعات را مورد توجه قرار می‌دهد، از نقش محیط چشم می‌پوشد و بر وابستگی بازنمودی^۲ و استقلال نسبی بافتاری^۳ تأکید می‌کند. در سوی دیگر، دیدگاه رفتاری به روابط بین

1. Ercetin
2. representational dependence
3. relative contextual independence

رفتار و محیط - که به رفتار انطباقی سازمان‌ها در قبال محیط بیرونی می‌انجامد - می‌پردازد و قابلیت پردازش اطلاعات را از نظر دور می‌دارد (آکگان^۱ و همکاران، ۲۰۰۷).

دیدگاه ماتسودا^۲: تی ماتسودای ژاپنی، که یکی از پدیدآورندگان نظریه‌ی هوش سازمانی است، هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. از نظر وی، کار سازمانی که در واقع یک کار گروهی و تعاونی است، هم شامل عامل حل مسأله‌ی انسانی و هم شامل عامل حل مسأله‌ی ماشینی است و بنابراین، هوش سازمانی ماتسودا دارای دو جزء است: هوش سازمانی به عنوان یک فرایند و هوش سازمانی به عنوان یک محصول (غفاری آشتیانی و چوبندیان، ۱۳۸۹).

دیدگاه لایبویتز^۳: بر طبق عقیده‌ی لایبویتز، بخش مهمی از هوش سازمانی - به منظور تقویت یادگیری سازمانی در چارچوب سازمان - به فرایند نوسازی معطوف می‌گردد (مشکانی و همکاران، ۲۰۱۲).

دیدگاه هلال^۴: هلال هوش سازمانی را توانایی سازمان در ایجاد و بهره‌گیری از دانش مطلوب در تطابق با شرایط محیطی می‌داند. به عقیده‌ی او هوش سازمانی ظرفیت سازمان در جهت خلق دانش و به کارگیری راهبردهای آن به منظور هماهنگی و تطابق با محیط اطراف است. هلال اضافه می‌کند که مجموعه‌ی توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان همان هوش سازمانی است (هلال، ۱۹۹۷).

دیدگاه سیمیچ^۵: از نظر وی هوش سازمانی عبارت است از توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی که تمرکز آن بر تلفیق توانایی‌های فنی و انسانی برای حل مشکلات است (سیمیچ، ۲۰۰۵).

دیدگاه آلبرشت: از این دیدگاه هوش سازمانی عبارت است از ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری همه‌ی نیروی مغزی‌اش و تمرکز آن نیروی مغزی بر انجام مأموریت‌اش (غلامی و صفایی، ۲۰۱۲). وی هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که به شرح زیر است:

1. Akgun
2. Matsuda
3. Liebowitz
4. Halal
5. Simic

- ۱- پینش راهبردی^۱: به ظرفیت ایجاد و بیان هدف اشاره می کند؛
 - ۲- سرنوشت مشترک^۲: یعنی احساس داشتن یک هدف مشترک، حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف؛
 - ۳- تمایل به تغییر^۳: قابلیت انعطاف پذیری و سازگاری بیش تر با تغییرات محیطی؛
 - ۴- روحیه^۴: بیانگر تمایل به فعالیت فراتر از استاندارد است؛
 - ۵- همسویی و تجانس^۵: رفع تناقضات و ارتقاء انرژی فردی متناسب با تحقق اهداف مشترک؛
 - ۶- کاربرد دانش^۶: توانایی خلق، انتقال، سازمان دهی، سهیم شدن و به کارگیری دانش؛
 - ۷- فشار عملکرد^۷: شکل گیری این فرهنگ که هر عضو جدید که به سازمان می پیوندد، حس الزام آور مشارکت نسبت به کار را احساس کند (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰).
- با اطمینان می توان ادعا کرد که استفاده از هوش سازمانی می تواند قدرت رقابتی یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان ها متمایز سازد. هوش سازمانی این امکان را به سازمان می دهد تا با به کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره برداری نماید و امکان درک بهتر تقاضاها و نیازمندی های مشتریان و چگونگی برقراری ارتباط با آنان را میسر می سازد. همچنین، این امکان را به سازمان می دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را نظارت کند. از دیگر فواید هوش سازمانی می توان به موارد زیر اشاره کرد:
- ۱- کمک به مدیران جهت ارزش یابی قابلیت های کل سیستم سازمانی؛
 - ۲- درک الگوهای وابستگی بین سازمان و محیط بیرونی؛
 - ۳- تشخیص نقاط ضعف و قوت سازمانی و فضایی برای بهبود ارتباطات بین زیرسیستم ها؛

1. strategic vision
2. shared fate
3. appetite for change
4. heart
5. alignment and congruence
6. knowledge deployment
7. performance pressure

۴- بهبود زیرسیستم‌ها در جهت تغییر و نوآوری و ایجاد تعهد به تلاش برای تغییر سازمانی، رهبری قوی و سودآوری بیش‌تر (مختاری‌پور و کاظمی، ۱۳۸۹).

عملکرد هر فرد، معیار و میزان موفقیت وی در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد (به عنوان مثال، میزان فروش یا تولید) یا ارزش‌یابی میزان موفقیت رفتار وی در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (مهدی‌زاده اشرفی و ایلکا، ۱۳۸۹). عملکرد انسان به عنوان نتیجه‌ی مجموعه‌ای از اعمال که برای نیل به هدفی بر پایه‌ی یک استاندارد خاص انجام می‌شود، تعریف می‌گردد. اعمال ممکن است شامل رفتار قابل مشاهده یا پردازش ذهنی غیرقابل مشاهده (به عنوان مثال، حل مسأله، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، استدلال) گردد (خدیبوی و علیی، ۱۳۸۶). وقتی صحبت از عملکرد می‌شود نتیجه‌ی کار به دست آمده به ذهن متبادر می‌گردد، عده‌ای نیز عملکرد را برای فرایند انجام کار و نحوه‌ی انجام وظایف به کار می‌برند. در طرح جامع ارزیابی عملکرد کارکنان منظور از عملکرد هم نتایج به دست آمده و هم فرایند کاری می‌باشد، یعنی در ارزیابی چگونگی انجام کار و به تعبیری فرایند کار با نتایج حاصل شده از فرایند، توأمأ عملکرد محسوب و در مورد آن قضاوت می‌شود (سلمانی، ۱۳۸۴).

ارزش‌یابی عملکرد، بخش جدایی‌ناپذیر برنامه‌های مدیریت منابع انسانی و ابزار بسیار کارآمد در توسعه حرفه‌ای محسوب می‌شود و برای مقاصد متعددی مورد استفاده قرار می‌گیرد. به عقیده برناردین^۱ (۲۰۰۳) اطلاعات حاصل از اندازه‌گیری عملکرد به طور گسترده‌ای برای جبران خدمت، بهبود عملکرد و مستندسازی به کار می‌رود. همچنین می‌توان از آن در تصمیمات مربوط به کارکنان نظیر: ارتقاء، انتقال، اخراج و انفصال از خدمت، تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی، توسعه کارکنان، تحقیق و ارزش‌یابی برنامه، استفاده نمود. ایوانسویچ^۲ (۲۰۰۷) اهداف ارزش‌یابی کارکنان را در بهسازی کارکنان، ایجاد انگیزه، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و استخدام و ایجاد ارتباطات مؤثر بین کارکنان و سرپرستان برشمرده است.

1. Bernardin

2. Ivancevich

اسنل و بولندر^۱ (۲۰۰۷) و نوئه^۲ و همکارانش (۲۰۰۸) نیز اهداف ارزش‌یابی کارکنان را به دو دسته اهداف توسعه‌ای و اهداف اداری- اجرایی تقسیم کرده‌اند. جدول ۱ موارد به کارگیری نتایج ارزش‌یابی عملکرد سازمانی به تفکیک اهداف توسعه‌ای و اداری- اجرایی را نشان می‌دهد.

انتخاب روش ارزیابی عملکرد تا حد زیادی به هدف ارزیابی، بستگی دارد. لازم به ذکر است اگرچه ساده‌ترین و کم‌خرج‌ترین روش‌ها اغلب اطلاعاتی با کم‌ترین دقت تولید می‌کنند اما، به معنی این نیست که روش‌های پیچیده و روش‌هایی که وقت زیادی برای اجرای آن‌ها نیاز است، همیشه سودمندترین اطلاعات را ارائه می‌کنند (اسنل و بولندر، ۲۰۰۷). جدول ۲ برخی از نقاط قوت و ضعف رویکردهای خصیصه‌ای، رفتاری و مبتنی بر نتایج در عملکرد سازمانی را ارائه می‌کند.

پژوهش‌های متعددی در رابطه با هوش سازمانی و عملکرد سازمانی به طور جداگانه در داخل و خارج از کشور انجام شده که می‌توان به عنوان نمونه به برخی از آن‌ها اشاره نمود.

- طبرسا و همکارانش (۱۳۹۰)، در تحقیقی به بررسی نقش هوش سازمانی در خلق دانش از راه یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج مطالعات آنان نشان داد که رابطه‌ی علی بسیار قوی میان هوش سازمانی و یادگیری سازمانی و نیز میان هوش سازمانی با خلق دانش وجود دارد. همچنین، رابطه‌ی علی مثبت و معناداری میان یادگیری سازمانی و خلق دانش وجود دارد.

- فقیهی و همکارانش (۱۳۹۰)، در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی هوش سازمانی و فرسودگی شغلی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی متغیر روحیه با مسخ شخصیت، ارتباط مستقیم و منفی دارد. همچنین، ضرایب رگرسیون استاندارد شده نشان داد که از میان متغیرهای پیش‌بین، فقط دو متغیر میل به تغییر و روحیه در پیش‌بینی مسخ شخصیت سهم‌اند.

1. Snell & Bohlander

2. Noe

جدول ۱. اهداف ارزش‌یابی عملکرد سازمانی

اهداف توسعه‌ای	اهداف اداری-اجرایی
- فراهم آوردن بازخورد عملکرد؛	- مستند کردن تصمیمات مربوط به کارکنان؛
- شناسایی نقاط قوت و ضعف فردی؛	- تعیین ارتقاء کاندیداها؛
- تشخیص عملکرد افراد؛	- تعیین تکالیف و وظایف؛
- کمک به شناسایی اهداف؛	- شناسایی عملکرد ضعیف؛
- ارزیابی میزان دست‌یابی به اهداف؛	- تصمیم در مورد اخراج یا نگهداری؛
- شناسایی نیازهای آموزشی فردی؛	- اعتبارسنجی ملاک‌های انتخاب؛
- شناسایی نیازهای آموزشی سازمانی؛	- ارزیابی برنامه‌های آموزشی؛
- تقویت ساختار قدرت؛	- تصمیم‌گیری در مورد پاداش و جبران خدمات؛
- بهبود ارتباطات؛	- برآوردن مقررات قانونی؛
- فراهم آوردن زمینه‌ای برای کمک مدیران به کارکنان.	- برنامه‌ریزی پرسنلی.

جدول ۲. خلاصه مزایا و معایب روش‌های ارزیابی عملکرد سازمانی کارکنان

معایب	مزایا	روش‌ها
۱- خطای درجه‌بندی بالقوه بالایی دارد.	۱- طراحی آن‌ها کم‌خرج است.	روش‌های
۲- برای مشاوره با کارکنان مفید نیست.	۲- ابعاد معنی‌داری را به کار می‌برند.	خصیصه‌ای
۳- برای تخصیص پاداش مفید نیست.	۳- طریقه به کارگیری آن‌ها آسان است.	
۴- برای تصمیم‌گیری در خصوص ارتقاء مفید نیست.		
۱- طراحی و به کارگیری آن وقت‌گیر است.	۱- ابعاد عملکردی ویژه‌ای را به کار می‌گیرند.	روش‌های
۲- طراحی و تدوین آن هزینه‌بر است.	۲- برای کارکنان و رؤسا قابل پذیرش است.	رفتاری
۳- امکان خطای درجه‌بندی وجود دارد.	۳- برای ارائه بازخورد مفید است.	
	۴- برای تصمیم‌گیری در مورد پاداش و ارتقاء مفید است.	

- | | |
|--|--|
| ۱- طراحی و به کارگیری آن وقت گیر است. | ۱- کم تر جهت گیری ذهنی دارد. |
| ۲- ممکن است چشم انداز کوتاه مدتی را دربرگیرد. | ۲- عملکرد فردی را به عملکرد سازمانی متصل می کند. |
| ۳- ممکن است ملاک های نامناسبی را به کار گیرد. | ۳- تنظیم اهداف دوجانبه را ترغیب می کند. |
| ۴- ممکن است ملاک های ناکارآمدی را به کار گیرد. | ۴- برای تصمیمات در مورد پاداش و ارتقاء مفید است. |

- آکگان و همکاران اش (۲۰۰۷)، با رویکردی ساختارگرایانه، دیدگاه های مختلف در رابطه با هوش سازمانی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که با رویکرد مزبور می توان به چندگانگی های موجود پایان داد و مطالعات گسسته در خصوص معرفت شناسی هوش (شناختی، رفتاری و اجتماعی / عاطفی) را تلفیق نمود.

- رایرا و این جی ما^۱ (۲۰۰۷)، در پژوهشی به بررسی تأثیر ضریب هوش سازمانی بر سرمایه گذاری در زمینه فن آوری اطلاعات و بهره وری پرداختند. شواهد پژوهشی حاکی از آن است که بین متغیرهای مذکور رابطه مثبتی وجود دارد و شرکت هایی که ضریب هوش سازمانی بالاتری دارند، بیش تر از سایر شرکت ها بر روی فن آوری اطلاعات سرمایه گذاری می کنند و در نتیجه در قیاس با آن ها به سطوح بالاتری از بهره وری دست می یابند.

- صفرزاده و همکاران اش (۱۳۹۱)، در پژوهشی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی استان فارس را بررسی کردند. نتایج تحقیق نشان داد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش، تأثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین، این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- از آن جایی که نتایج پژوهش های موجود در زمینه ارزشیابی تأثیر اندازه گیری عملکرد (PM)^۲ بر عملکرد با هم مغایرت دارند؛ پاولوف و بورن^۱ (۲۰۱۱)، با ارائه یک مدل

1. Riera & Inijima
2. performance measurement

تئوریک‌تری از تأثیر PM بر عملکرد به بررسی این تأثیرات پرداختند. نتایج نشان داد که PM به واسطه‌ی سه شیوه بر فرایندهای سازمانی مؤثر بر ارائه‌ی عملکرد، تأثیر می‌گذارد: ۱- تأثیر بر انگیزنده؛ ۲- تأثیر رهنمون؛ و ۳- تأثیر تشدید.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از حیث هدف، یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. روش انجام دادن تحقیق نیز به صورت پیمایشی بوده است. جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر شامل کلیه‌ی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه شهر تهران (۵۳۰ نفر) است که تعداد ۲۲۳ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه‌ی آماری با استفاده از فرمول کوکران^۲ محاسبه گردید.

از آنجایی که حجم مناطق آموزش و پرورش در شهر تهران زیاد است از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده گردید. برای تعیین حجم نمونه، منطقه آموزشی به عنوان مبنای نمونه‌گیری برگزیده شد و از بین مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران، هشت منطقه آموزشی (یک (۳۸ نفر)، چهار (۴۲ نفر)، شش (۱۶ نفر)، هشت (۲۸ نفر)، ده (۲۳ نفر)، دوازده (۲۹ نفر)، چهارده (۴۰ نفر)، هجده (۳۱ نفر)) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی ۴۹ سؤالی هوش سازمانی کارل آلبرشت (شامل هفت بعد بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، همسویی و تجانس، کاربرد دانش و فشار عملکرد) و پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته‌ی ۱۸ سؤالی عملکرد سازمانی (شامل سه بعد مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی، رفتار شغلی و کمیت کار) استفاده شد و پاسخ دهندگان در یک طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از ۱ کاملاً مخالف تا ۵ کاملاً موافق)، گویه‌ها را ارزیابی کردند. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در جامعه آماری توزیع و

1. Pavlov & Bourne
2. Cochran

گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس هوش سازمانی ۰/۸۲ و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس عملکرد سازمانی ۰/۸۷ برآورد گردید که نشان‌دهنده پایایی مناسب هر دو پرسش‌نامه است. برای سنجش اعتبار محتوای پرسش‌نامه‌ها از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله پس از کسب نظرات افراد مذکور، اطمینان حاصل گردید که پرسش‌نامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS 19 و با بهره‌گیری از فنون آمار توصیفی (میانگین، واریانس، انحراف استاندارد و ...) و استنباطی (t تک‌نمونه‌ای، رگرسیون خطی دو متغیره و رگرسیون گام به گام) صورت گرفت.

یافته‌ها

برای شناسایی میزان هوش سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، از آزمون t تک‌نمونه‌ای و مقیاس‌های ارزیابی (طیف نانلی^۱) استفاده شده است.

مقادیر آزمون t تک‌نمونه‌ای در جدول ۳ نشان می‌دهد که با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ تفاوت آماری معنی‌داری بین دو میانگین واقعی و مفروض، وجود دارد. ضمن آن که، بر اساس نتایج این جدول، مقدار میانگین واقعی از مقدار میانگین مفروض بالاتر است. بنابراین، می‌توان گفت که فرض H_0 مبنی بر عدم تفاوت دو میانگین واقعی و مفروض رد شده و در مقابل، فرض H_1 مبنی بر تفاوت این دو میانگین، مورد پذیرش قرار می‌گیرد ($P < 0/05$ و $t = 3/77$). با توجه به سطح‌بندی نمرات هوش سازمانی در جدول ۴، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که سطح هوش سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران در ۱۸/۸ درصد از کل موارد مطلوب، ۳۹ درصد موارد نسبتاً مطلوب، ۳۸/۱ درصد موارد نسبتاً نامطلوب است و در نهایت، در ۴ درصد از کل موارد مورد مطالعه در سطح نامطلوب قرار دارد. با توجه به نتایج به دست آمده از نمونه مورد مطالعه چنین استنباط می‌شود

که هوش سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای هوش سازمانی

میانگین نظری = ۳		شاخص				متغیر
دامنه اطمینان تفاوت ۹۵٪	سطح	درجه	t	میانگین		
کران بالا	کران پایین	معناداری	آزادی		هوش سازمانی	
۰/۳۱۳۳	۰/۰۹۸۲	۰/۰۰۰	۲۲۲	۳/۷۷۰	۳/۲۰۵۷	

جدول ۴. نتایج طیف‌بندی هوش سازمانی بر اساس طیف نانلی

نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب		شاخص
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱ تا ۲	۲ تا ۳	۳ تا ۴	۴ تا ۵	۱ تا ۲	۳ تا ۴	۵ تا ۶	۷ تا ۸	هوش سازمانی
۹	۴	۸۵	۳۸/۱	۸۷	۳۹	۴۲	۱۸/۸	

برای شناسایی میزان عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران نیز از آزمون t تک‌نمونه‌ای و مقیاس‌های ارزیابی استفاده شده است. مقادیر آزمون t تک‌نمونه‌ای در جدول ۵ نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۵٪ و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ تفاوت آماری معنی‌داری بین دو میانگین واقعی و مفروض، وجود دارد. بنابراین، می‌توان گفت که فرض H_0 مبنی بر عدم تفاوت دو میانگین واقعی و مفروض رد شده و در مقابل، فرض H_1 مبنی بر تفاوت این دو میانگین مورد پذیرش قرار می‌گیرد ($P < ۰/۰۵$) و $t = ۴/۳۱۴$). با توجه به سطح‌بندی نمرات عملکرد سازمانی در جدول ۶، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که سطح عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران در ۳۵ درصد از کل موارد مطلوب، ۲۲/۹ درصد موارد نسبتاً مطلوب، ۳۳/۲ درصد موارد نسبتاً نامطلوب است و در نهایت، در ۹ درصد از کل موارد مورد مطالعه در سطح نامطلوب، قرار دارد. با توجه به نتایج به دست آمده چنین استنباط می‌شود که عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران در سطح مطلوبی قرار دارد.

برای شناسایی تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی از رگرسیون خطی ساده/دومتغیره استفاده شده است. نتایج جدول ۷ گویای آن است که که ۸۷/۴ درصد از تغییرات میزان عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، وابسته به متغیر هوش سازمانی می‌باشد.

جدول ۵. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای عملکرد سازمانی

میانگین نظری = ۳						شاخص متغیر
دامنه اطمینان تفاوت ۹۵٪		سطح معناداری	درجه آزادی	T	میانگین	
کران بالا	کران پایین	۰/۰۰۰	۲۲۲	۴/۳۱۴	۳/۲۶۴۴	عملکرد سازمانی

جدول ۶. نتایج طیف‌بندی عملکرد سازمانی بر اساس طیف نانلی

نامطلوب		نسبتاً نامطلوب		نسبتاً مطلوب		مطلوب		شاخص متغیر
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱ تا ۲	۹	۲ تا ۳	۲۳/۲	۳ تا ۴	۵۱	۴ تا ۵	۷۸	عملکرد سازمانی

بر اساس نتایج جدول ۸، مقدار به دست آمده $F(۱۵۴۳/۱۸۰)$ که در سطح خطای کوچک -تر از ۰/۰۵ معنی دار است، نشان می‌دهد متغیر پیش‌بین از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر ملاک را توضیح دهد. به عبارتی، مدل رگرسیونی تحقیق مدل خوبی است و به کمک آن قادریم تغییرات متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تبیین کنیم. همان‌طور که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد، مقدار آماره t برای متغیر هوش سازمانی بزرگ‌تر از عدد ۲/۳۳ و سطح خطای آن نیز کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ پس می‌توان گفت که متغیر هوش سازمانی تأثیر آماری معنی‌داری در تبیین تغییرات متغیر ملاک، داشته است. با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر هوش سازمانی، میزان عملکرد سازمانی

مدیران مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، به مقدار ۰/۹۳۵ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

برای شناسایی تأثیر ابعاد هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی از رگرسیون خطی گام به گام استفاده شده است. نتایج جدول ۱۰ گویای آن است که در اولین گام، متغیر سرنوشت مشترک وارد معادله رگرسیونی گردیده است که ضریب همبستگی چندگانه ۰/۹۰۰ و ضریب تعیین ۰/۸۱۱ را نشان می‌دهد. لذا، این متغیر به تنهایی ۸۱/۱ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تبیین می‌نماید. در گام دوم، متغیر فشار عملکردی وارد معادله رگرسیونی گردید که این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۹۲۵ و ضریب تعیین را به ۰/۸۵۶ افزایش داد.

جدول ۷. خلاصه مدل رگرسیون

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه (R)
۰/۳۲۴۶۸	۰/۸۷۴	۰/۸۷۵	۰/۹۳۵

جدول ۸. نتایج بررسی برازش مدل رگرسیونی

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۶۲/۶۷۸	۱	۱۲۶/۶۷۸		
باقیمانده	۲۳/۲۹۷	۲۲۱	۰/۱۰۵	۱۵۴۳/۱۸۰	۰/۰۰۰
مجموع	۱۸۵/۹۷۵	۲۲۲	---		

جدول ۹. ضرایب تأثیر مدل رگرسیونی

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		عدد ثابت
		Beta	انحراف معیار	
۰/۲۴۴	-۱/۱۶۹	---	۰/۰۸۸	-۰/۱۰۳
۰/۰۰۰	۳۹/۲۸۳	۰/۹۳۵	۰/۰۲۷	۱/۰۵۱

در واقع، این متغیر به تنهایی ۴/۵ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تبیین می‌نماید. در گام بعدی، متغیر تمایل به تغییر وارد معادله شد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۹۳۷ و ضریب تعیین برابر با ۰/۸۷۷ به دست آمد. این متغیر نیز به تنهایی ۲/۱ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند. در گام چهارم، متغیر بینش راهبردی توانست ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۹۴۱ و ضریب تعیین را به ۰/۸۸۵ افزایش دهد. این متغیر نیز به تنهایی توانست ۰/۸ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تبیین کند. در گام پنجم، با ورود متغیر تجانس، میزان ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۹۴۳ و میزان ضریب تعیین به ۰/۸۸۹ ارتقاء یافت. این امر نشان می‌دهد که متغیر مزبور به تنهایی ۰/۴ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تبیین می‌نماید. در گام آخر، با اضافه شدن متغیر روحیه به معادله رگرسیونی، میزان ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۹۴۴ و میزان ضریب تعیین به ۰/۸۹۲ ارتقاء یافت. این امر نشان می‌دهد که متغیر مزبور به تنهایی ۰/۳ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک عملکرد سازمانی را تبیین می‌نماید. بعد کاربرد دانش به دلیل عدم احراز شرایط ورود به معادله رگرسیونی، حذف گردید و تأثیر چندانی بر متغیر ملاک عملکرد سازمانی نداشت. نتایج تمامی آماره‌های جدول ۱۱ نیز حاکی از آن است که ابعاد هوش سازمانی (سرنوشت مشترک، فشار عملکردی، تمایل به تغییر، بینش راهبردی، تجانس و روحیه)، به غیر از کاربرد دانش تأثیر معناداری بر متغیر ملاک عملکرد سازمانی داشته‌اند.

جدول ۱۰. خلاصه مدل رگرسیونی گام به گام

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه (R)	مدل
۰/۳۹۹۳۳	۰/۸۱۰	۰/۸۱۱	۰/۹۰۰	۱
۰/۳۴۸۷۸	۰/۸۵۵	۰/۸۵۶	۰/۹۲۵	۲
۰/۳۲۲۵۳	۰/۸۷۶	۰/۸۷۷	۰/۹۳۷	۳
۰/۳۱۲۵۹	۰/۸۸۳	۰/۸۸۵	۰/۹۴۱	۴
۰/۳۰۷۹۴	۰/۸۸۷	۰/۸۸۹	۰/۹۴۳	۵

جدول ۱۱. ضرایب تأثیر مدل رگرسیونی گام به گام

هم-خطی	همبستگی‌ها					سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب استاندارد نشده	B	R ^۲	Beta	عامل نرم
	آماره‌های	تولانس	تولانس	تیمه تفکیکی	تولانس								
---	---	---	---	---	۰/۰۱۷	-۲/۴۰۲	---	۰/۰۸۵	-۰/۲۰۵	عرض از مبدأ			
۵/۰۰۹	۰/۲۰۰	۰/۱۵۱	۰/۴۱۸	۰/۹۰۰	۰/۰۰۰	۶/۷۵۶	۰/۳۳۸	۰/۰۵۴	۰/۳۶۴	سرنوشت مشترک			
۴/۱۶۵	۰/۲۴۰	۰/۰۸۳	۰/۲۴۴	۰/۸۵۲	۰/۰۰۰	۳/۷۰۴	۰/۱۶۹	۰/۰۴۷	۰/۱۷۴	فشار عملکردی			
۴/۶۲۱	۰/۲۱۶	۰/۰۹۰	۰/۲۶۳	۰/۸۷۲	۰/۰۰۰	۴/۰۰۹	۰/۱۹۳	۰/۰۵۱	۰/۲۰۴	تمایل به تغییر			
۴/۳۰۵	۰/۲۳۲	۰/۰۵۹	۰/۱۷۷	۰/۸۴۳	۰/۰۰۹	۲/۶۴۲	۰/۱۲۳	۰/۰۴۸	۰/۱۲۶	بینش راهبردی			
۴/۲۳۸	۰/۲۳۶	۰/۰۵۴	۰/۱۶۳	۰/۸۴۹	۰/۰۱۶	۲/۴۳۲	۰/۱۱۲	۰/۰۴۹	۰/۱۲۰	تجانس			
۳/۵۷۳	۰/۲۸۰	۰/۰۴۹	۰/۱۴۸	۰/۸۱۸	۰/۰۲۹	۲/۱۹۹	۰/۰۹۳	۰/۰۴۳	۰/۰۹۵	روحیه			

بحث و نتیجه‌گیری

برای شناسایی میزان هوش و عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران از آزمون t تک‌نمونه‌ای و مقیاس‌های ارزیابی استفاده شد. با توجه به نتایج به دست آمده از نمونه مورد مطالعه، چنین استنباط می‌شود که هوش و عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران به ترتیب، در سطح نسبتاً مطلوب و مطلوبی قرار دارند.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مدیران به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام آموزش و پرورش، در تکوین مبانی خرد جمعی، نقشی بی‌بدیل ایفا می‌کنند. ناگفته پیداست که کانالیزه کردن مبانی فوق‌الذکر و هدایت جامعه در مسیر رشد و بالندگی، نیازمند یک‌سری پیش‌بایست-

ها است. یکی از این پیش‌بایست‌ها، برخورداری از توان بسیج استعداد و ظرفیت تک تک کارکنان و فراگیران در جهت رسیدن به رسالت‌های جامعه است. اجرایی کردن این امر بدون بهره‌گیری از جریان‌های هوشمند سازمانی، امکان‌پذیر نیست. از این رهگذر، مطلوب بودن نسبی سطح هوش سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران، چندان دور از انتظار نخواهد بود. نتایج این سؤال با نتایج تحقیق جعفری و فقیهی (۱۳۸۸)، ناهمسو است؛ چرا که آنان در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، در حد کم‌تر از متوسط است. نتایج این سؤال با نتایج پژوهش کاوسی و رزقی شیرسوار (۱۳۸۹)، همسو است؛ چرا که آنان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که هوش سازمانی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، در حد مطلوبی است.

نتیجه‌ی به دست آمده در خصوص مطلوب بودن عملکرد مدیران را می‌توان به عواملی همچون توجه مضاعف مدیران وزارت آموزش و پرورش به رویکرد تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتقاء مدیران بر مبنای بازده‌های آموزشی، توجه به تغییر در همه سطوح مدرسه (معلم، کلاس و مدیریت مدرسه)، ارزش‌یابی مستمر با توجه به شرایط و عوامل فرهنگی، ارائه خط‌مشی‌های دقیق و اجرای آن، نسبت داد. نتایج حاضر با نتایج پژوهش رهنورد و همکاران (۱۳۸۸)، همسو است؛ چرا که آنان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که عملکرد مدیران ارشد دستگاه‌های اجرایی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی در سطح نسبتاً بالایی است.

برای بررسی تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران، از تحلیل رگرسیون خطی دومتغیره استفاده شد که نتایج آن نشان داد متغیر پیش‌بین هوش سازمانی ۸۷/۴ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک عملکرد سازمانی را توضیح می‌دهد. نتیجه‌ی به دست آمده را می‌توان این‌گونه تبیین نمود که برخورداری افزون‌تر مدیران سازمان از مؤلفه‌های هوش سازمانی، آنان را برای دست‌یابی به مزیت رقابتی پایدار، به یادگیری سازمانی ترغیب می‌کند و این امر زمینه به وجود آمدن سازمان یادگیرنده را فراهم می‌آورد. ناگفته پیداست که با ایجاد سازمان یادگیرنده و افزایش معلومات

جمعی مدیران، عملکرد آنان نیز بهبود خواهد یافت و موجبات رشد و بالندگی سازمان را فراهم خواهد آورد. این نتایج با نتایج پژوهش علامه و مقدمی (۱۳۸۹) همسو است؛ چرا که آنان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان نیرو محرکه شرکت ایران خودرو، رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتایج همچنین با نتایج پژوهش شجاعی و باغبانیان (۱۳۸۸) همسو است؛ آنان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که سرمایه فکری به طور معناداری با عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران، رابطه دارد و بالاترین میزان اثرگذاری مثبت به ترتیب مربوط به سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری است. نتایج این سؤال با نتایج پژوهش سلاسل و همکاران (۱۳۸۸) همسو است؛ چرا که آنان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین هوش سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیاء گستران اسپادان، رابطه وجود دارد.

برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن نشان داد تمامی مؤلفه‌ها به جز کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی مؤثرند. با توجه به تأثیرگذاری هوش سازمانی بر عملکرد، تأثیر ابعاد آن بر عملکرد نیز چندان دور از انتظار نیست. شاید بتوان علت عدم تأثیرگذاری مؤلفه کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی مدیران را در عواملی همچون ضعیف بودن فناوری اطلاعات به عنوان یکی از زیرساخت‌های مهم هوش سازمانی، پاسخ‌گو نبودن شبکه‌های اطلاعاتی به نیازهای اطلاعاتی مدیران در خصوص دانش آموزان و جامعه و عدم کارایی شیوه‌های ذخیره‌سازی و بازیابی اطلاعات در مورد برنامه‌های درسی و آموزشی، جستجو نمود. نتایج این سؤال با نتایج پژوهش ابزری و همکاران (۱۳۸۵) ناهمسو است؛ آنان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین هوش سازمانی و زیرسیستم‌های مدیریت دانش سازمانی در شرکت ذوب آهن اصفهان، رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

با توجه به معنادار بودن تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران، توصیه می‌شود تا مسئولان در راستای فراهم نمودن بسترهای لازم و مناسب جهت ایجاد هوش سازمانی اقدام نمایند، اقداماتی نظیر:

- طراحی سیستم ارزیابی عملکرد و دستاوردها بر مبنای فعالیت‌های گروهی و تیمی (در راستای تقویت بعد سرنوشت مشترک)؛
- تهیه و تدوین کامل و جامع شرح شغل و ارائه آن به افراد جهت آگاهی کامل افراد از انتظارات سازمان (در راستای تقویت بعد فشار عملکرد)؛
- تهیه و تدوین کامل و جامع شرایط احراز شغل و همچنین تدوین یک آیین‌نامه جهت ارتقاء و پیشرفت مدیرانمبتنی بر شایستگی (در راستای تقویت بعد فشار عملکرد)؛
- نصب یک صندوق جهت دریافت نقطه‌نظرات افراد به صورت محرمانه در راستای استقبال از تغییر و نوآوری و همچنین ایجاد جو سازمانی حامی این مهم (در راستای تقویت بعد تمایل به تغییر)؛
- طراحی سیستم فناوری اطلاعات و ارتباطات به روز جهت افزایش توانمندی افراد در جهت همگامی با تغییر و تحولات سرسام‌آور (در راستای تقویت بعد تمایل به تغییر)؛
- تشکیل یک کارگروه تخصصی جهت بازنگری دوره‌ای در راهبردهای سازمان و تأکید بر مشارکت کلیه افراد در برخی از جلسات در راستای بهتر عملیاتی نمودن آن (در راستای تقویت بعد بینش راهبردی)؛
- تأکید بر توجه بسیار به تحولات محیطی نه تنها در اهداف و راهبردهای سازمان بلکه حتی در فعالیت‌های روزمره با استفاده از فنونی نظیر SWOT و ... (در راستای تقویت بعد بینش راهبردی)؛
- تسهیل رویه‌های انجام امور و فعالیت‌ها و حذف اقدامات غیرضروری جهت تسریع امور (در راستای تقویت بعد تجانس)؛
- تفویض اختیار به افراد و مشارکت دادن آنان در کلیه امور و فعالیت‌های سازمان (در راستای تقویت بعد تجانس)؛
- فراهم نمودن فرصت ارتقاء و پیشرفت برای تمامی افراد در راستای ایجاد و افزایش روحیه در بین آنان (در راستای تقویت بعد روحیه)؛

- ایجاد فرهنگ درون‌سازمانی قوی و دارای هویت شغلی بالا برای کلیه افراد تا آنان نسبت به سازمان، شغل و محل کار خود افتخار کنند (در راستای تقویت بعد روحیه).

منابع

ابزری، مهدی؛ اعتباریان، اکبر و ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۵). هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی سازمانی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۲: ۲۵.

جعفری، پیوش و فقیهی، علیرضا (۱۳۸۸). میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره ۲۳: ۴۵-۶۶.

خدییوی، اسدالله و علیی، حسن (۱۳۸۶). بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال ۱۳۸۶. فصلنامه علوم مدیریت، ۱(۲): ۱۷۲-۱۵۰.

داریانی، محمدعلی و رفیع‌زاده، علاءالدین (۱۳۸۶). سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد. رهنورد، فرج‌الله و نیکزاد، سعید (۱۳۸۸). ایجاد هم‌ترازی بین عناصر سازمانی در پرتو نقاط مرجع استراتژیک و رابطه‌ی آن با عملکرد سازمانی. نشریه مدیریت دولتی، ۱(۲): ۳۴-۱۹.

سلاسل، ماهان؛ کامکار، منوچهر و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیاء گستران اسپادان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۱(۴۰): ۳۷-۲۶.

سلمانی، داود (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

شجاعی، عبدالناصر و باغبانیان، مصطفی (۱۳۸۸). بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: مطالعه موردی استان کردستان. فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ۴(۹): ۱۱۷-۱۰۸.

- صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم و حر محمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس. فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، ۱۱(۱): ۷۶-۸۶.
- طبرسا، غلامعلی؛ ابدالی، رقیه و حاتمی، سکینه (۱۳۹۰). ارتقای خلق دانش سازمانی: تبیین نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی: شرکت سایپا یدک. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۳): ۱۰۷-۱۳۳.
- علامه، محسن و مقدمی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه شرکت ایران خودرو. پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، ۱۰(۱): ۷۵-۹۹.
- غفاری آشتیانی، پیمان و چوبندیان، رضا (۱۳۸۹). هوش سازمانی، پارادایم هزاره سوم. ماهنامه اطلاعات سیاسی-اقتصادی، ۲۵(۳ و ۴) (پیاپی ۲۸۰): ۲۳۱-۲۲۶.
- غلامی، شهرام؛ غفوریان، هما و معنوی‌پور، داود (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد سازمانی. فصل‌نامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ۲(۶): ۸۹-۹۹.
- فقیهی، علیرضا؛ موسوی‌پور، سعید؛ درّه، ایمان و دوستی، الهه (۱۳۹۰). رابطه بین میزان هوش سازمانی و فرسودگی شغلی. فصل‌نامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ۲(۷): ۸۵-۷۱.
- کاوسی، اسماعیل و رزقی شیرسوار (۱۳۸۹). تعیین سطح هوش سازمانی دانشجویان رشته مدیریت شهری دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات. فصل‌نامه مطالعات مدیریت شهری، ۲(۲): ۱۲۷-۱۴۴.
- مختاری‌پور، مرضیه و کاظمی، ایرج (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان. نامه آموزش عالی، ۳(۱۲): ۳۵-۵۱.

مهدی‌زاده اشرفی، علی و ایلکا، حسین علی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون. فصل‌نامه مدیریت، ۷(۲۰): ۸-۱.

- Akgun, A.E., Byrne, J. & Keskin, H. (2007). Organizational intelligence: A structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, 20(3): 272-289.
- Albrecht, K. (2003). Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos: The Executive Perspective. Available at: karlalbrecht.com/downloads/OI-WhitePaper-Albrecht.pdf.
- Bernardin, H.J. (2003). *Human resource management: An experiential approach*. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Ercetin, S.S., Cetin, B. & Potas, N. (2007). Multi-Dimensional Organizational Intelligence Scale (Muldimorins). *World Applied Sciences Journal*, 2(3): 151-157.
- Erez, A. & Isen, A.M. (2002). The influence of positive effect on the components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology*, 87: 1055-1067.
- Gholami, S. & Safaee, S. (2012). The relationship between the Organizational Intelligence and the Performance of Managers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 2(2): 155-165.
- Grandey, A.A. (2003). When the show must go on: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46: 86-96.
- Halal, W.E. (1997). Organizational Intelligence: What is it, and how can managers use it. *Organizations & People*, Retrieved from: www.strategy-business.com/article/12644?gko=4a546.
- Ivancevich, J.M. (2007). *Human Resource Management*. 10th edition, New York: McGraw-Hill.
- 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.
- Lerner, J.S. & Keltner, D. (2001), "Fear, Anger, and Risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81: 146-159.
- Loewenstein, G. & Lerner, J.S. (2003). The role of affect in decision-making. In R. Davidson, K. Scherer and H. Goldsmith (eds.). *Handbook of Affective Sciences*, pp. 619-642, New York: Oxford University Press.
- 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.

- Meshkani, M., Gholizadeh, M.H. & Ramezanzpour, E. (2012). Analysis the Relationship between Ownership Changing & Organizational Intelligence (case study: public & private organizations in Tehran stock exchange). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(10): 764-770.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2008). *Fundamentals of Human Resource Management*. 3rd edition, New York: McGraw-Hill.
- Pavlov, A. & Bourne, M. (2011). Explaining the effects of performance measurement on performance (An organizational routines perspective). *International Journal of Operations & Production Management*, 31(1): 101-122.
- Rafaeli, A. & Sutton, R.I. (1987). Expression of emotion as part of work role. *Academy of Management Review*, 12: 23-37.
- Riera, C.G. & Iijima, J. (2007). A Study of the Effect of Organizational IQ on IT Investment and Productivity. *International Conference on Management of Innovation and Technology*.
- Seo, M.G., Barrett, L.F. & Bartunek, J. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Journal*, 29: 423-439.
- Simic, I. (2005). Organizational learning as a component of organizational intelligence. *Information and Marketing Aspects of the Economically Development of the Balkan Countries*, Retrieved from: <http://unwe.acad.bg/repec/sources/5c2005.pdf>
- Snell, S. & Bohlander, G. (2007). *Human Resource Management*. New York: Thomson-South Western Publication
- Sutton, R.I. (1991). Maintaining norms about expressed emotions: The case of bill collectors. *Administrative Science Quarterly*, 36: 245-268.
- Zarbaksh, M., Alipour, H., Dawabin Zahra, K. & Taleghani, M. (2011). Standardization of Albrecht's OI of the Personnel and Principals of the Junior High School of the West Mazandaran Province. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(10): 990-995.