

رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و بهره‌وری معلمان مدارس متوسطه

نسبیه طوسی دامغانی^۱

مرضیه رضایی کلانتری^{۲*}

چکیده

هدف این پژوهش تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و بهره‌وری معلمان مقطع متوسطه شهرستان گرمسار در سال ۱۳۹۵ بوده و این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس مقطع متوسطه شهرستان گرمسار که مجموعاً ۱۸۵ نفر بودند. حجم نمونه، بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۲۵ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (سال ۱۹۹۷) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه بهره‌وری آجیو (۱۹۸۰) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی و درصد فراوانی و نمودار و میانگین و آمار استنباطی از آزمون ضریب پیرسون و ضریب رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داد که وضعیت کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و بهره‌وری معلمان بالاتر از متوسط است و همچنین بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری معلمان رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و بین کیفیت زندگی کاری و میزان تحصیلات، سابقه کاری رابطه وجود دارد. بین تعهد سازمانی و میزان تحصیلات و سابقه کار معلمان رابطه وجود دارد و بین بهره‌وری و میزان تحصیلات، سابقه کار معلمان هم رابطه وجود دارد.

کلید واژه‌ها: زندگی کاری؛ تعهد سازمانی؛ بهره‌وری

^۱. دانش‌آموخته رشته تحقیقات آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران Toosi.nasibeh@gmail.com

^۲. استادیار گروه علوم تربیتی (نویسنده مسئول)، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران، Mrezaee@iauneka.ac.ir

مقدمه

تعهد سازمانی از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است: تعهد سازمانی^۱ طبق تعریف لوتانز^۲ میزان نسبی انطباق شخص با سازمانی خاص و یا دل‌بستگی به آن سازمان است که می‌تواند حداقل بوسیله سه عامل اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تلاش جهت موفقیت سازمان و تمایل به باقی ماندن در سازمان مشخص شود (گری^۳، ۲۰۰۰). تعهد نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت‌ها، عملکرد، و وفاداری وی نسبت به سازمان تاثیرگذار است. (محمودشبخ، ۱۳۸۴). مطالعات هوانگ نشان داده شده است که یکی از عوامل تاثیرگذار بر تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری^۴ است: کاربرد برنامه‌های کیفیت زندگی کاری منجر به افزایش رضایت شغلی، بالا رفتن تعهد سازمانی، کاهش غیبت و ترک خدمت و افزایش بهره‌وری و کارایی می‌گردد. (هوانگ^۵، ۲۰۰۸). اما کاسیو کیفیت زندگی کاری را مجموع شرایط عینی سازمان و ادراک کارکنان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط و شرایط کار می‌داند (کاسیو^۶، ۱۹۹۸)

یافته‌های تحقیق اسپنس^۷ دلالت بر آن دارد که بهبود شرایط محیطی کار تاثیر مثبتی بر کارکنان داشته باشد و آنان را متعهد می‌سازد که تلاش بیشتری در انجام وظایف سازمانی نمایند (میرغفوری، ۱۳۸۶). می، لائو و جانسون^۸ هم اظهار می‌کنند که شرکت‌هایی که کیفیت زندگی کاری بهتری و محیط کاری حمایتی ارائه می‌دهند احتمالاً در استخدام و حفظ افراد ارزشمند قدرت بیشتری خواهند داشت، و شرکت‌های با کیفیت زندگی کاری بالاتر از رشد و سوددهی استثنایی بهره‌مند خواهند شد (داود نرمالا^۹، ۲۰۱۰). کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می‌شود که در هر سطحی از سازمان رخ می‌دهد و هدف از آن افزایش اثربخشی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد می‌باشد (فلیپو، ۱۹۸۴).

تعهد سازمانی، تعهد و پایبندی نیز به نوبه خود می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، کارایی افراد بالا می‌رود و در صورت فقدان این عامل، نارضایتی شغلی، پایین آمدن وجدان کاری، کند کاری و غیبت‌های مکرر در سازمان و در نهایت اختلال در کیفیت زندگی کاری فرد را به دنبال خواهد داشت. تعهد سازمانی به نگرش یا جهت‌گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند (سراجی، ۲۰۰۶).

از مسائل و مشکلات برخی سازمان‌ها، عدم احساس تعهد سازمانی کارکنان و به سازمان متبوع خود می‌باشد. اگر تعهد و وفاداری سازمانی وجود نداشته باشد، کارکنان پس از اندوختن تجربه و کسب مهارت و به مجرد یافتن شغل دیگری که مزایای بیشتری داشته باشد، سازمان را ترک خواهند کرد. بنابراین سازمان‌ها به افراد متعهد نیاز دارند، افرادی که در بسیاری

1. Organization commitment
2. Luthans
3. Gary
4. quality of work life
5. Huang Tang-Chun
6. Cassio
7. Spence
8. May, Lau & Johnson
9. Daud Normala

از موارد به نفع سازمان و حتی فراتر از آن تلاش نمایند. عدم احساس تعهد به سازمان، پیامدهایی چون غیبت، تاخیر، سوء عملکرد و در یک کلام کاهش بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت. بعلاوه پالمور در پژوهش خود نشان می‌دهد که تعهد سازمانی در پیشگویی طول عمر و سلامت روانی کارکنان مؤثر می‌باشد (پالمور^۱، ۱۹۸۹).

بنابراین با توجه به جایگاه تعهد سازمانی می‌تواند در کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان داشته باشد، ضرورت ایجاد می‌کند که در این پژوهش به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان مقطع متوسطه بپردازد، تا در کوتاه مدت با توجه به یافته‌های پژوهش، مسئولان را از وضعیت تعهد سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان آگاه سازد و در بلندمدت سیاست گزاران، برنامه ریزان و مدیران براساس یافته‌های پژوهش، اقدامات علمی و عملی لازم را در جهت ارتقای تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری انجام دهند تا از این طریق باعث بهبود عملکرد سازمان‌ها شوند. بنابراین پژوهشگر در این تحقیق بدنبال پاسخ به پرسش‌های زیر است:

آیا بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و بهره‌وری معلمان رابطه وجود دارد؟ وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان چگونه است؟ وضعیت تعهد سازمانی معلمان چگونه است؟ وضعیت بهره‌وری معلمان چگونه است؟ آیا بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟ آیا بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری معلمان رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری

کیفیت زندگی کاری

مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در سال ۱۹۷۲ مطرح شده است (مای^۲، ۱۹۹۹). این واژه دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در بر می‌گیرد (مارتل و جیلز^۳، ۲۰۰۶). همانطور که سازمان جهانی کار^۴ در گزارش کار جهانی خود آورده است، تعریف واحد معمولی که به طور عمومی مورد قبول همگان باشد وجود ندارد. کیفیت یک موضوع ادراکی است و نقطه نظرات بسیار متفاوتی در مورد ابعاد مهم کیفیت زندگی کاری ابراز شده است. برخی از این نظریات با محتوای شغل سر و کار دارد و دیگر نظریات بر شرایط کاری و حقوق و دستمزد تأکید می‌کنند. هر چند هیچ تعریف رسمی‌ای از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، روانشناسان صنعتی و محققان مدیریت توافق دارند که بطور کلی ساختار این متغیر با رفاه کارمندان مرتبط است. و بطور عام کیفیت زندگی کاری به هر چیزی که باعث بهبود شرایط کلی سازمان می‌شود اطلاق می‌گردد (دسلر^۵، ۲۰۰۱).

تعهد سازمانی

از نظر اسکول^۶ تعریف هر کس از تعهد سازمانی وابسته به رویکرد او به تعهد سازمانی است (اسکول، ۱۹۸۱). در واقع رایج‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند (یوان و تی^۷، ۲۰۰۲). براساس این شیوه فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان

1. Palmore
2. May
3. Martel & Gilles
4. ILO
5. Dessler
6. Scholl
7. Yoon & Thy

مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد. چاتمن و اوریلی^۱ تعهد سازمانی را به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش های ابزاری آن (وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می کنند. استرون تعهد را این چنین تعریف می کند: تعهد سازمانی عبارت از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (استرون، ۱۳۷۷).

بهره‌وری: به نظر می‌رسد اصطلاح بهره‌وری، برای اولین بار در نوشته‌ها و عقاید اندیشمندان اقتصادی مکتب مرکانتیلیسم (سوداگری) مطرح شده باشد، و در آثار قدما، اولین بار این واژه در کتابی از آگری کولا^۲ به نام متالیکا^۳ مطرح شده است. از قدما می‌توان از آدام اسمیت^۴ (تحلیل‌گر روابط بین انسان و تقسیم کار) و کارل مارکس^۵ (ارائه کننده نظریه ارزش نیروی کار) نام برد که هر دو در ارائه مفهوم مناسب از بهره‌وری در جهان معاصر نقش به سزائی داشته‌اند. اما در اینکه ابتداء این واژه چگونه وارد ادبیات اقتصادی شده است دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد، اما از مجموع آنها می‌توان استنباط نمود که شاید بطور رسمی نخستین بار لغت بهره‌وری در مقاله‌ای توسط فردی بنام کوئیزی^۶ در سال ۱۷۶۶ میلادی ظاهر شده است و بیش از یک قرن بعد در سال ۱۸۸۳، فردی بنام لیتر^۷ واژه بهره‌وری را بطور جدی در نوشته‌های خود بکار برده و در مقاله «علاقه به تولید» معنی نیرو و میل به تولید به آن داده است. با شروع دوره نهضت مدیریت علمی در اوایل سال-های ۱۹۰۰، فردریک وینسلو تیلور^۸ به منظور افزایش کارایی کارگران که در آن زمان به آن بهره‌وری می‌گفتند، مطالعاتی را انجام داد. در همان سال فردی بنام ارلی بهره‌وری را ارتباط بین بازده و وسایل به کار رفته برای تولید این بازده تعریف نموده است.

ساری (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر شاخص‌های کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی" انجام داد که نتایج نشان داد: بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. و همچنین بین هر یک از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

فخرپور و یاوری (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی" انجام داد که نتایج نشان داد: نمرات کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی برای هر دو گروه در سطح متوسط قرار داشت. همبستگی معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن دیده شد. همبستگی این دو متغیر در گروه‌های آموزشی تربیت بدنی بالاتر از اعضای هیأت علمی تربیت بدنی بود.

1. Chatman & O'Reilly
2. Agricola
3. Metalica
4. Adam Smith
5. Karl Marx
6. Quesnay
7. Litter
8. Taylor

خانجانی، (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "بررسی بهره‌وری در مدارس متوسطه دولتی و غیردولتی استان گیلان" با جامعه آماری که شامل ۷۹۶۰۳ دانش‌آموز و ۵۶۲۶ دبیر و ۵۳۸ مدیر دوره متوسطه با بررسی عوامل مختلف در بهره‌وری در مدارس به این نتیجه رسید که بین بهره‌وری در مدارس متوسطه دولتی و غیر دولتی تفاوت معناداری وجود دارد و مدارس غیردولتی از بهره‌وری بالاتری برخوردارند.

عابدین‌پور (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "مقایسه اثربخشی و کارایی (بهره‌وری) فعالیت‌های آموزشی و پرورشی مدارس ابتدایی دولتی با غیردولتی شهر بابل" با جامعه آماری ۹۴ نفر از مدیران مدارس دولتی و غیردولتی به بررسی عوامل مختلف اثربخشی به این نتیجه رسید که بین مدارس دولتی با غیردولتی از لحاظ بکارگیری معلمان با تجربه و تراکم کلاس تفاوت معنی داری وجود ندارد ولی از لحاظ برگزاری کلاس‌های فوق برنامه و بکارگیری تجهیزات آموزشی و مشارکت خواهی والدین مدارس غیردولتی از عملکرد بهتر و مطلوب‌تری برخوردارند.

زکی (۱۳۹۴) تحقیقی تحت عنوان "بررسی جامعه‌شناختی بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش" انجام داده است. داده‌ها از بین معلمان دبیرستان‌های دولتی دخترانه و پسرانه نواحی پنج‌گانه شهر اصفهان گردآوری شده است. اگرچه تفاوت معناداری در میزان بهره‌وری بین معلمان مرد و زن، به نفع معلمان زن مشاهده شده، ولیکن تفاوت معناداری در بین سطوح مختلف تحصیلات معلمان و همچنین بین نواحی پنج‌گانه آموزشی شهر اصفهان مشاهده نشده است.

کلیک و آکاموس^۱ (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان «بررسی فاکتورهای مؤثر بر بهره‌وری در بخش خدمات در ایسلند» به این نتیجه رسیدند که، عواملی چون صلاحیت و ویژگی‌های فردی، آموزش کارکنان، انگیزش کارکنان، مهارت‌های نیروی کار، آموزش‌های چند مهارتی کارکنان، اقدامات انضباطی، استراتژی‌های پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سبک مدیریت و فرهنگ سازمانی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان می‌باشند (خیرخواه، ۱۳۹۰).

فونمیان (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان "کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان برق صنعتی در پاتوم تانی^۲، منطقه صنعتی ناواناکورن^۳" در تایلند انجام داد که نتایج نشان داد: ۱. کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی این کارکنان در سطح متوسط قرار داشت. ۲. تفاوت در سن، جنس و وضعیت اقتصادی باعث تفاوت در تعهد سازمانی افراد نشده بود، اما تفاوت در سابقه کاری و زمینه تحصیلات سبب تفاوت در تعهد سازمانی شده بود. ۳. رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در سطح معنی داری مثبت بود.

میزالا و همکاران^۴ (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان "بهره‌وری تکنیکی مدارس در شیلی" انجام داده‌اند. که به عنوان ظرفیت مدارس در تولید ماکزیمم برون داد (موفقیت تحصیلی) با داشتن کمیت درون دادهایی که آنها از آن استفاده می‌کنند، تعریف شده است. فواید و محدودیت‌های هر کدام از این تکنیک‌ها در طول تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. و نتایج مناسب ارزیابی شد.

1. Click & Ocamoth
2. Patum Thani
3. Navanakorn Industrial Estate
4. Myzala & al

بونسکی^۱ (۲۰۱۳) تحت عنوان "تأثیرات بهره وری مدارس دولتی و غیردولتی بر دروس فراگیران ابتدایی" حاکی از آن بود که مدارس دولتی نسبت به مدارس غیردولتی برونداد کمتری دارند همچنین دانش آموزان مدارس غیردولتی یادگیری بهتری در کلاس نسبت به دانش آموزان دولتی دارند اما مطالعه کیفیت تحصیلات در مدارس خصوصی و دولتی نشان دهنده آن است که نمرات دانش آموزان در درس ریاضی مدارس دولتی بهتر از مدارس غیردولتی می باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی (زیرا در استانداردی مازندران کاربرد دارد) قرار دارد و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها در دسته تحقیقات توصیفی است (چون آنچه هست را بررسی می کند) و همبستگی است چون پژوهشگر به دنبال بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان استانداردی مازندران می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان استانداردی مازندران در سال ۱۳۹۶ که به تعداد ۹۷۸ نفر می باشد. که این آمار را از مرکز آمار اداره استانداردی تهیه شده است. جدول ۱، فراوانی و درصد فراوانی جامعه آماری را به تفکیک جنسیت، نشان می دهد:

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی جامعه آماری به تفکیک جنسیت

ردیف	جنسیت	فراوانی	درصد
۱	زن	۱۷۱	۹.۷۸
۲	مرد	۸۰۷	۹۰.۲۲
مجموع		۹۷۸	۱۰۰

حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۷۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شدند که در جدول ۲ خلاصه گردیده است.

جدول ۲: فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری

ردیف	جنسیت	حجم جامعه	حجم نمونه	درصد
۱	زن	۱۷۱	۹۷	۹.۷۸
۲	مرد	۸۰۷	۱۹۷	۹۰.۲۲
مجموع		۹۷۸	۲۷۶	۱۰۰

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از دو روش زیر استفاده شد:

۱) روش کتابخانه‌ای: در این روش، به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت تدوین طرح تحقیق و ادبیات پژوهش با استفاده از مطالعات منابع موجود در ارتباط با موضوع مورد پژوهش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، پایگاه‌های اطلاع رسانی و منابع اینترنتی جمع‌آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش‌برداری و ترجمه متون خارجی اقدام گردید.

۲) روش میدانی: در این روش پرسشنامه‌های پژوهش شامل پرسشنامه‌های هوش فرهنگی ارلی وانگ (۲۰۰۳)، هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲) و بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) به تعداد مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل آماری به تفکیک جنسیت، توزیع و جمع‌آوری گردید. پس از اجرای پرسشنامه‌ها در بین افراد منتخب جامعه آماری، مجموع داده‌های خام جمع‌آوری شده به کامپیوتر وارد و از طریق نرم‌افزار آماری SPSS 22 مورد تحلیل قرار گرفت.

۱) پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی وانگ (۲۰۰۳) جهت اندازه‌گیری هوش فرهنگی، پرسشنامه هوش سازمانی آلبرت (۲۰۰۲) جهت اندازه‌گیری هوش سازمانی و از پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) جهت اندازه‌گیری بهره‌وری در این پژوهش استفاده خواهد شد.

به توجه به این که پرسشنامه‌ها استاندارد هستند و بارها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی استفاده شد مورد تأیید می‌باشد و روایی این پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما هم مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به این که پرسشنامه‌ها استاندارد هستند اعتبار آنها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی تأیید شده است و به منظور اطمینان از پایا بودن پرسشنامه‌ها تعداد ۳۰ پرسشنامه در اختیار کارکنان قرار گرفت که پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، به روش همسانی درونی و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه‌های هوش فرهنگی برابر ۸۹/۰، هوش سازمانی برابر ۹۲/۰ و بهره‌وری برابر ۹۵/۰ درصد محاسبه شد که نشان داد پرسشنامه‌ها از پایایی نسبتاً بالایی برخوردار هستند.

جدول ۳: ضریب پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب پایایی
هوش فرهنگی	۸۹/۰
فراشناختی	۸۲/۰
شناختی	۸۱/۰
انگیزی	۷۹/۰
رفتاری	۸۶/۰
هوش سازمانی	۹۲/۰
چشم انداز راهبردی	۸۹/۰
سرنوشت مشترک	۹۰/۰
میل به تغییر	۸۸/۰
روحیه	۹۲/۰
توافق و اتحاد	۹۱/۰
کاربرد دانش	۸۹/۰
فشار عملکرد	۹۰/۰
بهره‌وری	۹۵/۰

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی از طریق برنامه نرم‌افزاری SPSS 22 استفاده خواهد شد:

الف) آمار توصیفی: در این روش، برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها و همچنین متغیرهای پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی هم‌چون فراوانی، درصد فراوانی، نمودار ستونی و انحراف استاندارد استفاده خواهد شد.

ب) آمار استنباطی: در این روش جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری از آزمون‌های کولموگروف، t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده خواهد شد

یافته‌ها

در این مطالعه ۷۱ درصد آزمودنی‌ها مرد و ۲۹ درصد دیگر آنها زن می‌باشند. بنابراین، جنسیت اکثریت آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش مرد (۱۹۷ نفر معادل ۷۱ درصد) می‌باشد. فراوانی و درصد فراوانی سن آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش نشان می‌دهند که ۲۰ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۴ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۳ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۳ درصد ۵۰ و بالاتر از آن سن دارند. بنابراین، سن اکثریت آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش ۳۰ تا ۴۰ سال (۱۲۰ نفر معادل ۴۴ درصد) است. سطح تحصیلات آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش متشکل از ۱۴.۵ درصد دیپلم، ۹.۴ درصد کاردانی، ۳۹.۵ درصد کارشناسی، ۳۶.۲ درصد کارشناسی ارشد و ۰.۴ درصد دکتری دارند. بنابراین، سطح تحصیلات اکثریت آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش کارشناسی (۱۰۹ نفر معادل ۳۹.۵ درصد) می‌باشد. ۲۷ درصد از آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش بین ۱ تا ۱۰ سال، ۲۵ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال، ۲۴ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال و ۲۴ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال سابقه دارند. بنابراین، سابقه کار اکثریت آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش ۱ تا ۱۰ سال (۷۶ نفر معادل ۲۷ درصد) می‌باشد. ۵۰ درصد از آزمودنی‌ها دارای نوع استخدام رسمی، ۲۶ درصد پیمانی و ۲۴ درصد قراردادی می‌باشند. بنابراین، نوع استخدام اکثریت آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش رسمی (۱۳۸ نفر معادل ۵۰ درصد) می‌باشد.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

آزمون کولموگروف

با استفاده از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (ks)، وجود توزیع‌های نرمال تست گردیده است.

جدول ۴: آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره کولموگوروف	سطح معنی داری
هوش فرهنگی	۰.۰۵۹	۰.۲۲
هوش سازمانی	۰.۰۵۱	۰.۰۹
بهره‌وری	۰.۰۵۸	۰.۲۳

چون در هوش

در جدول ۴،

فرهنگی و بهره‌وری $\text{Sig.} = 0.22 > \alpha = 0.05$ می‌باشد و هم‌چنین در هوش سازمانی $\text{Sig.} = 0.09 > \alpha = 0.05$ می‌باشد پس H_0 (نرمال بودن متغیرهای پژوهش) رد نمی‌شود.

سوال اول: آیا بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد؟

جدول ۷: بررسی همبستگی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان

بهره‌وری کارکنان			متغیرها
Sig.	r	n	
0.000	0.980	276	هوش فرهنگی
0.000	0.480	276	هوش سازمانی

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۷، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

سوال پنجم: آیا بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی و بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۱۲: بررسی همبستگی رابطه بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان

بهره‌وری کارکنان			متغیرها
Sig.	r	n	
0.039	0.124	276	فراشناختی
0.028	0.132	276	شناختی
0.020	0.140	276	انگیزشی
0.27	0.133	276	رفتاری

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۱۲، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که در فراشناختی ($\text{Sig.} = 0.039 < \alpha = 0.05$)، در شناختی ($\text{Sig.} = 0.028 < \alpha = 0.05$)، در انگیزشی ($\text{Sig.} = 0.020 < \alpha = 0.05$) و در رفتاری ($\text{Sig.} = 0.027 < \alpha = 0.05$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سوال ششم: آیا بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۱۳: بررسی همبستگی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان

بهره وری کارکنان			
متغیرها	n	r	Sig.
چشم راهبردی	۲۷۶	۰.۱۱۰	۰.۰۶۸
انداز	۲۷۶	۰.۱۲۷	۰.۰۳۵
سرنوشت مشترک	۲۷۶	۰.۱۳۱	۰.۰۲۹
میل به تغییر	۲۷۶	۰.۱۲۱	۰.۰۴۵
روحیه	۲۷۶	۰.۱۳۰	۰.۰۳۱
توافق و اتحاد	۲۷۶	۰.۱۹۴	۰.۰۰۱
کاربرد دانش	۲۷۶	۰.۱۱۹	۰.۰۴۸
فشار عملکرد	۲۷۶		

نتایج بررسی داده ها در جدول ۱۳، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه پژوهش (H_1) را رد و فرضیه صفر (H_0) را تایید می نمایند، چرا که در چشم انداز راهبردی ($\text{Sig.}=0.068 > \alpha=0.05$) می باشد. بنابراین می توان ادعا نمود بین مولفه چشم انداز راهبردی هوش سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه ندارد. هم چنین نتایج بررسی داده ها در جدول ۴-۱۲، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، چرا که در مولفه های سرنوشت مشترک ($\text{Sig.}=0.035 < \alpha=0.05$)، در میل به تغییر ($\text{Sig.}=0.029 < \alpha=0.05$)، در روحیه ($\text{Sig.}=0.045 < \alpha=0.05$)، در توافق و اتحاد ($\text{Sig.}=0.031 < \alpha=0.05$)، کاربرد دانش ($\text{Sig.}=0.001 < \alpha=0.05$) و در فشار عملکرد ($\text{Sig.}=0.048 < \alpha=0.05$) می باشد بنابراین، می توان ادعا نمود بین مؤلفه های هوش سازمانی و بهره وری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

سوال هفتم: سهم هر یک از مؤلفه های هوش فرهنگی در پیش بینی بهره وری کارکنان چقدر است؟

جدول ۱۴: نتایج مدل

مدل	مقدار R	مقدار R Square	R Square تعدیل	خطای معیار تخمین شده
۱	۰.۳۲۷	۰.۱۰۷	۰.۰۹۴	۳۶.۴۳۳

جدول ۱۴ شدت رابطه بین مدل و متغیر وابسته را گزارش می نماید. R، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (بهره وری) می باشد. که مقدار آن برابر ۰.۳۲۸۰ می باشد و مقدار بالای آن یک رابطه قوی را نشان می دهد. R'square، یعنی ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است که برابر ۰.۱۰۷ می باشد. سایر ستون ها به ترتیب ضریب تعیین تعدیل شده و خطای معیار تخمین را ارائه می کند.

جدول ۱۵: نتایج آزمون ANOVA

سطح معناداری	مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	رگرسیون
۰.۰۰۰	۸.۱۶۲	۱۰۸۳۴.۰۳۸	۴	۴۳۳۳۶.۱۵۱	
-	-	۱۳۲۷.۴۰۸	۲۷۲	۳۶۱۰۵۴.۹۲۴	خطاها
-	-	-	۲۷۶	۴۰۴۳۹۱.۰۷۶	جمع

جدول ۱۵ تحلیل واریانس رگرسیون می‌باشد که به منظور بررسی رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آماره F کوچک می‌باشد یعنی برابر ۰.۰۰۰ بوده و کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد. بنابراین متغیرهای مستقل به خوبی تغییر در متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.
جدول ۱۶: جدول ضرایب رگرسیون (متغیر وابسته: هوش فرهنگی)

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد		عرض از مبدا
		ضریب β	خطای استاندارد	
-	-	-	۳.۳۹۰	۴۷.۶۳۷
۰.۰۴۷	۲.۰۷۲	۰.۱۰۸	۰.۰۹۳	۰.۱۶۰
۰.۰۰۵	۲.۸۵۵	۰.۲۰۰	۰.۰۸۴	۰.۲۳۹
۰.۰۰۱	-۳.۳۹۲	-۰.۳۹۱	۰.۱۱۱	-۰.۳۷۸
۰.۰۰۲	۳.۰۷۲	۰.۳۶۳	۰.۱۳۱	۰.۴۰۲

تحلیل آزمون: با توجه به نتایج حاصل، می‌توان معادلات رگرسیونی خط رگرسیون را چنین نوشت:

$$B + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_k X_k = ZY$$

$$Y = 47.637 + 0.160 X_1 + 0.239 X_2 - 0.378 X_3 + 0.402 X_4$$

و معادله استاندارد آن برابر است با:

$$Y = 0.108 X_1 + 0.200 X_2 - 0.391 X_3 + 0.363 X_4$$

با توجه به مقدار سطح معناداری برای مولفه‌های فراساختی ($\text{Sig.} = \alpha > 0.047 = 0.05$)، شناختی ($\alpha > 0.005 = 0.05$)، انگیزشی ($\text{Sig.} = \alpha > 0.001 = 0.05$) و رفتاری ($\text{Sig.} = \alpha > 0.002 = 0.05$) است، در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ و ۹۵٪ از درجه اطمینان رابطه خطی معنی‌داری برقرار می‌باشد و با تغییر در متغیر مستقل، مقادیر متغیر وابسته تغییر می‌یابد. ضریب بتا (مقدار استاندارد شده ضرایب) که نشان دهنده میزان تغییر در متغیر وابسته به ازای تغییر به اندازه یک انحراف معیار در متغیرهای مستقل فراساختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری به ترتیب برابر ۰.۱۰، ۰.۲۰، ۰.۳۹۱ و ۰.۳۶۳ می‌باشد. که متغیر انگیزشی بیشترین سهم و فراساختی کمترین سهم را دارد.

سوال هشتم: سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان چقدر است؟

جدول ۱۷: نتایج مدل

مدل	مقدار R	مقدار R Square	R Square تعدیل	خطای معیار تخمین شده
۱	۰.۳۸۳	۰.۱۴۶	۰.۱۲۷	۳۵.۷۵۶

جدول ۱۷ شدت رابطه بین مدل و متغیر وابسته را گزارش می نماید. R، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (بهره وری) می باشد. که مقدار آن برابر ۰.۳۲۸۰ می باشد و مقدار بالای آن یک رابطه قوی را نشان می دهد. R'square، یعنی ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است که برابر ۰.۱۰۷ می باشد. سایر ستون ها به ترتیب ضریب تعیین تعدیل شده و خطای معیار تخمین را ارائه می کند.

جدول ۱۸: نتایج آزمون ANOVA

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معناداری
۵۹۱۸۷.۵۶۹	۶	۹۸۶۴.۵۹۵	۷.۷۱۶	۰.۰۰۰
۳۴۵۲۰۳.۵۰۶	۲۷۰	۱۲۷۸.۵۳۲	-	-
۴۰۴۳۹۱.۰۷۶	۲۷۶	-	-	-

جدول ۱۸ تحلیل واریانس رگرسیون می باشد که به منظور بررسی رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F کوچک می باشد یعنی برابر ۰.۰۰۰ بوده و کمتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین متغیرهای مستقل به خوبی تغییر در متغیر وابسته را تبیین می کنند.

جدول ۱۹: جدول ضرایب رگرسیون (متغیر وابسته: هوش سازمانی)

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد	
		ضریب b	خطای استاندارد
-	-	-	۳.۳۹۴
۰.۰۰۸	۲.۶۵۲	۰.۲۱۵	۰.۱۲۰
۰.۰۳۸	۲.۸۸۶	۰.۱۲۸	۰.۱۷۲
۰.۰۱۸	-۲.۳۸۷	-۰.۲۱۶	۰.۰۷۴
۰.۰۰۰	-۴.۰۳۸	-۰.۳۳۴	۰.۰۸۳
۰.۰۴۴	-۲.۰۲۶	-۰.۲۹۵	۰.۱۵۹
۰.۰۴۶	۲.۵۰۸	۰.۰۵۳	۰.۰۹۴
۰.۰۰۰	۴.۷۲۶	۰.۴۱۴	۰.۰۹۰

تحلیل آزمون: با توجه به نتایج حاصل، می‌توان معادلات رگرسیونی خط رگرسیون را چنین نوشت:

$$B + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_k X_k = ZY$$

$$Y = ۵۶.۱۷۷ + ۰.۲۶۵ X_1 + ۰.۱۵۲ X_2 - ۰.۱۷۶ X_3 - ۰.۳۳۴ X_4$$

$$- ۰.۳۲۱ X_5 + ۰.۱۴۸ X_6 + ۰.۴۲۳ X_7$$

و معادله استاندارد آن برابر است با:

$$Y = ۰.۲۱۵ X_1 + ۰.۱۲۸ X_2 - ۰.۲۱۶ X_3 - ۰.۳۳۴ X_4 - ۰.۲۹۵ X_5 + ۰.۰۵۳ X_6 + ۰.۴۱۴ X_7$$

با توجه به مقدار سطح معناداری برای مولفه‌های چشم‌انداز راهبردی ($\text{Sig.} = \alpha > ۰.۰۰۸ = ۰.۰۵$)، سرنوشت مشترک ($\text{Sig.} = \alpha > ۰.۰۳۸ = ۰.۰۵$)، میل به تغییر ($\text{Sig.} = \alpha > ۰.۰۱۸ = ۰.۰۵$)، روحیه ($\text{Sig.} = \alpha > ۰.۰۰۰ = ۰.۰۵$)، توافق و اتحاد ($\text{Sig.} = \alpha > ۰.۰۴۴ = ۰.۰۵$)، کاربرد دانش ($\text{Sig.} = \alpha > ۰.۰۴۶ = ۰.۰۵$) و فشار عملکرد ($\text{Sig.} = \alpha > ۰.۰۰۰ = ۰.۰۵$) است، در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ و ۹۵٪ از درجه اطمینان رابطه خطی معنی‌داری برقرار می‌باشد و با تغییر در متغیر مستقل، مقادیر متغیر وابسته تغییر می‌یابد. ضریب بتا (مقدار استاندارد شده ضرایب) که نشان‌دهنده میزان تغییر در متغیر وابسته به ازای تغییر به اندازه یک انحراف معیار در متغیرهای مستقل چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، توافق و اتحاد، کاربرد دانش و فشار عملکرد به ترتیب برابر ۲.۶۵۲، ۲.۸۸۶، ۲.۳۸۷، -۲.۳۸۷، -۴.۰۳۸، -۴.۰۲۶، ۲.۵۰۸ و ۴.۷۲۶ می‌باشد. که کاربرد دانش بیشترین سهم و سرنوشت مشترک کمترین سهم را دارد.

پژوهش حاضر با هدف رابطه بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان استاندارد مازندران، انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان استاندارد استان مازندران در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۹۷۸ نفر بودند. در این پژوهش جهت انتخاب حجم نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان مراجعه شد. بر این اساس ۲۷۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش، ابزار اندازه‌گیری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد هوش فرهنگی ارلی وانگ (۲۰۰۳)، هوش سازمانی آلبرت (۲۰۰۲) و بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) بودند، روایی پرسشنامه توسط پژوهش‌های پیشین تایید شد و با محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه‌های هوش فرهنگی ۸۹٪، هوش سازمانی ۹۲٪ و بهره‌وری ۹۵٪ محاسبه شد که نشان‌دهنده از پایایی نسبتاً بالای پرسشنامه‌ها بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصدها و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف و آزمون t، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره) از طریق برنامه نرم افزاری SPSS 22 بود.

نتایج فرضیه اصلی (سوال اول) نشان داد که بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵)، بنی‌سی و خستویی (۱۳۹۵)، خطیب زنجانی و عباسیان خورزوقی (۱۳۹۳)، قادری و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی و کشکر (۱۳۹۱)، حسینی‌نسب و قادری (۱۳۹۰)، خدادادی و همکاران (۱۳۸۹)، اصغری (۱۳۸۸) و شکوری (۲۰۱۶) همسو است. تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه اصلی حاکی از آن است که مولفه‌های هوش سازمانی در سازمان استاندارد در سطح مطلوبی قرار دارد. مولفه‌های هوش سازمانی در سازمان استاندارد با توجه به الگوی آلبرشت در هر هفت مؤلفه در سطح قابل قبولی است که این سطح

نقطه قوت استانداری بوده و مدیران می‌توانند با استفاده از این پتانسیل و با تنظیم و ترسیم برنامه‌های استراتژیک و عملیاتی، استانداری را در مسیر تحقق اهداف و آرمان‌های مطلوب خود رهنمون کنند.

نتایج سوال پنجم نشان داد که بین مولفه هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های قادری و همکاران (۱۳۹۲) و حسینی‌نسب و قادری (۱۳۹۰) همسو است. نتایج سوال ششم نشان داد که بین مولفه چشم‌انداز راهبردی هوش سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه ندارد. هم‌چنین بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های بنی‌سی و خستویی (۱۳۹۵)، خطیب زنجانی و عباسیان خورزوقی (۱۳۹۳)، محمدی و کشکر (۱۳۹۱)، خدادادی و همکاران (۱۳۸۹)، اصغری (۱۳۸۸)، شکوری (۲۰۱۶) همسو است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که مباحثی که به نحوی به ارتباط بین کارکنان و روحیات آنان بستگی دارد به مراتب بیشتر از مباحث بین کارکنان و سازمان است. احساس سرنوشت مشترک و میل به تغییر در مقابل چشم‌انداز استراتژیک قرار دارد. ولی به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که تبادل اطلاعات در میان کارکنان در جریان است و آنان درک واضحی از نقش‌ها و مسئولیت‌ها و انتظارات خود دارند. از سوی دیگر مدیران به تحصیل و ارتقای شغلی کارکنان نظر مثبت داشته و تمایل دارند فعالیت‌های نادرست را متوقف کنند.

نتایج سوال هفتم نشان داد که سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش فرهنگی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان متفاوت است. متغیر انگیزشی بیشترین سهم و فراشناختی کمترین سهم را دارد. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های قادری و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی و کشکر (۱۳۹۱)، حسینی‌نسب و قادری (۱۳۹۰)، خدادادی و همکاران (۱۳۸۹)، اصغری (۱۳۸۸) و شکوری (۲۰۱۶) همسو است. به طور کلی نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری مدیران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و در بین این مؤلفه‌ها، مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی دارای بیشترین سهم در افزایش بهره‌وری مدیران در طی دوره پژوهش بوده است.

نتایج سوال هشتم نشان داد که سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان متفاوت است. کاربرد دانش بیشترین سهم و سرنوشت مشترک کمترین سهم را دارد. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵)، بنی‌سی و خستویی (۱۳۹۵)، خطیب زنجانی و عباسیان خورزوقی (۱۳۹۳) و قادری و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با مؤلفه‌های بهره‌وری حاکی از آن است که بین این مؤلفه‌ها همبستگی مثبت وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اکثر مؤلفه‌های هوش سازمانی در مؤلفه‌های بهره‌وری حائز اهمیت می‌باشد، از آنجایی که سازمان‌ها در کشور ایران باید به طور فزاینده‌ای به فرایندهایی روی آورند که آنها را انعطاف پذیر، شفاف و رقابت‌پذیر سازد؛ فرایندهایی که مبنی بر پرورش مؤلفه‌های هوش سازمانی با توجه به استراتژی‌های مدنظر سازمان و منطبق بر نقشه جامع علمی کشور باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود با توجه به مطلوب بودن هوش فرهنگی و هوش سازمانی در بین کارکنان استانداری مازندران با استفاده بهینه از تجربیات و دانش نهفته سازمان میزان بهره‌وری را افزایش داد. همچنین به منظور تقویت این عامل و نهادینه کردن آن در تدوین راهبردهای کلان آموزشی سازمان، مولفه راهبردهای معنویت کارکنان مورد توجه قرار گیرد و نیز با توجه به وضعیت نسبتاً مطلوب هوش معنوی بین نیروها، مدیران، راه‌های به کارگیری عملی هوش معنوی را بررسی کنند. هوش سازمانی که گنج‌های تمام نشدنی سازمان‌ها هستند توجه به آن و پژوهش در

این زمینه و استفاده از نتایج سایر پژوهش‌های مشابه باید توسط مدیران همه سازمان‌ها و سازمان مذکور در جهت افزایش بهره‌وری مورد توجه قرار گیرد.

منابع انگلیسی

- Abtahi, S.A., & Kazemi, B., 2004, **Efficiency**, Institute for Trade Studies and Research: Tehran. (in Persian).
- Albrecht K., 2002, **The power of minds at work Organizational Intelligence in Action**, p. 28-32. available at: www.Karl Albrecht. Com.
- Albrecht, K., 2003, **Organizational Intelligence& Knowledge Management: Thinking Outside the Silos. The Executive Perspective**. available at: www.Karl Albrecht. Com.
- Albrecht, K., 2006, **Organizational Intelligence survey. Australian Institute of Management**. Available at: www.KarlAlbrecht.com.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh Ch, Ng K.Y., Templer, K.J., Tay, Ch., & Chandrasekar, N.A., 2007, **Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance**, Management and organization review, Vol 3, No. 3, pp. 335-71.
- Askari Vaziri, A., & Zarei Matin, H., 2011, **The Role of Spritual Intelligence in Work Place with An Emphasis On Religious Educations**, Journal of Islam and Management Studies, Vol. 1, No. 3, pp. 91-116. (In Persian).
- Asghari, Z., 2009, **On the Relationship of Organizational Intelligence and Efficiency among Phisical Education Departments in East Azerbaijan Province**. Unpublished MA Thesis, Payam- Noor Univesity, Tehran. (in Persian).
- Banici, P., & Khactoui, Z., 2016, **Investigation Relationship between Some Dimensions of Organizational Intelligent On Employment Efficiency in Islamic Azad University**, Journal of Social Research, Vol. 8, No. 32, pp. 19-40. (In Persian).
- Crown, K. A., 2008, **What leads to cultural intelligence? Kelly, school of business**, Business Horizons, Vol 51, pp. 391-99.
- Deng, L., & Gibson, P., 2008, **A qualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness**. International Journal of Leadership Studies, Vol. 3, No. 2, pp. 181-97.
- Early, P. C., & Mosakowski, E., 2004, **Cultural intelligence**. Harvard Business Review, Vol. 82, pp. 139-53.
- Early, P.C., & Ang, S., 2003, **Cultural Intelligence**. Staneford: Staneford University press.
- Fayazi, M., & Jannesar Ahmadi, H., 2006, **New Concepts in Organizations**. Journal of Tadbir, Vol. 17, No. 7, pp. 41-60. (In Persian).

- Ghanizadeh, M., Ghanizadeh, S., & Azarmand, H., 1391, **Comprehansive Plan of Islamic Rpublic of Iran for Efficiency. Iran Inational Organization of Efficiency**. Retrieved From: <Http://Www.Nipo.Gov.Ir/Portal/View/Page.Aspx?Pageid=Da50fd92-65cb-4aba-923b-53ae0ffa7ff8>.
- Gadere, V., Erevani, M., & Farniya, M.A., 2013, **A Study of the Relationship Between Managers' Cultural Intelligence And Productivity Of Maskan Bank Branches In Urumia**, Quarterly Journal of Productivity Management, Vol. 7, No. 25, pp. 33-52. (In Persian).
- Harris, M.M., & Lievens, F., 2005, **Selecting employees for global assignments: Can assessment centers measure cultural intelligence?** In A. Rahim & R.T. Golembiewski (Eds.) *Current Topics in Management* (vol. 10) (pp. 221-240). Transaction Publishers: Somerset, NJ.
- Hersey, H., & Goldsmith, M., 1980, **A situational approach to performance planning**. Training and Development Journal, Vol. 34, No. 11, p. 38.
- Hosseininasab, D., & Ghaderi, V., 2011, **A Study of Relationship between Cultural Intelligence and the Shahed Schools Principals, Productivity in West Azerbaijan Province**. Journal of Instruction and Evaluation, Vol. 4, No. 13, pp. 27-44. (In Persian).
- Keikhanejad, M., & Ghanadi, S., 2013, **A Study of Relationship between Cultural Intelligence with Job Adjustment And Organizational Trust**, Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling, Vol. 5, No. 15, pp.114-128. (In Persian).
- [Keimasi](#), M., [Chitsazan](#), H., & [Fakher](#), E., 2011, **Organizational Intelligence: Comparative Survey between Private and Governmental Banks**, Journal of Bussines Management, Vol. 3, No. 9, pp. 131-146, (In Persian).
- Khatib Zanjani, N., & Abbasian, Z., 2014, **The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Efficiency among the Employees of Physical Education Department in 19 Districts of Tehran Education Organizations**. Paper Presented To The Mobin Cultural Embassadors Institute In The 2nd International Conference Of Management, Tehran, 22 November. Available At: Https://Www.Civilica.Com/Paper-Icom01-Icom01_0152, (In Persian).
- Khodadadi, M.R., Kashef, M.M., Salehzadeh, K., Shirmohammadzadeh, M., & Khoshnevis, F., 2010, **The Relationship between Organizational Intelligence and Productivity in Physical Education Offices of East Azerbaijan Province**, Journal of Sport Management, Vol. 2, No. 4, pp. 155-168. (In Persian).
- [Mohammadi](#), R., & [Keshkar](#), S., 2012, **The Relationship between Organizational Intelligence Components and Human Resource Productivity In Selected Sports Federations**, Journal of Economy and Marketing In Sport. Vol. 1, No. 2, pp. 97-116. (In Persian).
- Nematian, M., Javanpour, S., & Mohammad Zadeh, M., 2017, **Investigating The Relationship Between Cultural Intelligence And Information Technology With Jouniour**

- Highschool Teachers' Efficiency In Behbahan.** Paper Presented To The Salehan Higher Education Institute In The 2nd International Conference Of Management, Accounting And Economy, Tehran, 12 January. Available at: <https://www.civilica.com/Paper-ACONF02-ACONF02>, (in Persian).
- Plum, E., Achen, B., Dræby, I., & Jensen, I., 2007, **Cultural intelligence: a concept for bridging and benefiting from cultural differences.** Børsens Forlag, Copenhagen. Available at: <http://culturalintelligence.org/cqiloapp.pdf>.
- Poursoltani Zarandi, H., Mirzaei, F., & Zareiyan, H., 2013, **The Relationship between Spiritual Intelligence and Cultural Intelligence with Productivity Of Sport Science And Research Center Personne,** Journal of Sports Management Studies, Vol. 5, No. 20, pp. 15-36. (In Persian).
- Raduan Che, R., Subramaniam Sri, R., Jegak, U., & Kumar, N., 2010, **Expatriate Performance in International Assignments: The Role of Cultural Intelligence as Dynamic Intercultural Competency,** International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 8, pp. 76-85.
- Sarsaz Yazdi, M.N., 2011, **Organizational Intelligence (OI).** Retrived from: <http://www.Apir.Ir/Default.aspx?Articleid=0325acee-Bf75-496d-B130-838a4c6bcb8d&Type=68>, (In Persian).
- Salehi, M., Gheltash, A., & Jabari, A., 2012, **On the Relationship between Learning Organization and Organizational Intelligence in Education,** Journal of A New Approach in Educational Management, Vol. 3, No. 11, pp. 89-104. (In Persian).
- Shakouri, P., 2016, **The Relationship between Organizational intelligence and Organizational culture with employee productivity in Assistance of Education and Physical Education.** International Journal of Sport Studies, Vol. 6, No. 11, pp. 659-66.
- Sohrabi, F., 2008, **Fundamentals of Spritual Intelligence,** Journal of Mental Health, Vol. 1, No. 1, pp. 14-18. (In Persian).
- [Taleghani](#), G.R., [Tanaomi](#), M.M., [Farhangi](#), A.A., & [Zarrinnegar](#), M.J., 2011, **Studying Factors Affect On Increase of Productivity (Case Study: Saman Bank),** Journal of Public Administration, Vol. 3, No. 7, pp. 115-130. (In Persian).
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C., 2012, **Subdimensions of the four factor model of cultural intelligence: Expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence (CQ),** Social and Personal Psychology Compass, Vol. 6, No. 4, pp. 295-313.
- Vazirzadeh, S., 2013, **Organizational Intelligence; Continuous Competitive Advantage,** Journal of Future Bank, Vol. 3, pp. 32-33. (In Persian).

Vuuren, M., Menno, D.T., De Jung, S., & Erwin, R., 2008, **Contributions of self and organizational efficacy expectations to commitment: A fourfold typology**. Employee Relations, Vol. 30, No. 2, pp. 142-155.

Yaghobi, D., & Azma, F., 2016, **The Relationship between Organizational Intelligence and Conflict Management**, International Research Journal of Management Sciences, Vol. 4, No. 1, pp. 48-51.