

## رابطه هوش و اعتماد سازمانی با اثربخشی و سلامت روان در مدیران مدارس

مریم دارابی<sup>۱</sup>، امیر حسین مهدی زاده<sup>۲</sup>، ژاله طاهری<sup>۳\*</sup>، محمود شرفی<sup>۴</sup>  
تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۲۳ صص ۱۶۴-۱۴۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۶/۱۷

### چکیده

هدف این تحقیق، بررسی رابطه هوش و اعتماد سازمانی با اثربخشی و سلامت روان در مدیران مدارس می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه تشکیل می‌دادند که از بین آنها ۷۴ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از: پرسشنامه هوش سازمانی، پرسشنامه اعتماد سازمانی، پرسشنامه اثربخشی، و پرسشنامه سلامت روان. روش تحقیق حاضر، از نوع توصیفی \_ همبستگی بود و برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان دادند که همبستگی مثبت و معنا داری بین اعتماد و سلامت روان وجود دارد، یعنی هر چه اعتماد کارکنان به سازمانشان افزایش یابد، سلامت روان بیشتری دارند. همچنین ارتباط مثبت معناداری بین « سرنوشت مشترک » و « روحیه » با « اثربخشی » وجود دارد. بدین ترتیب که با افزایش « سرنوشت مشترک »، « روحیه » و « اثربخشی » نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، « اثربخشی » نیز کاهش می‌یابد.

**کلید واژه ها :** هوش سازمانی، اعتماد سازمانی، اثربخشی، سلامت روان، مدرسه

---

<sup>۱</sup> مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

<sup>۲</sup> استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلام شهر

<sup>۳</sup> دکتری روان شناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی

<sup>۴</sup> استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور

\* نویسنده مسئول: [zhalehtaheri@yahoo.com](mailto:zhalehtaheri@yahoo.com)

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها و مؤسسات مختلف، آموزش و توسعه منابع انسانی را از حیاتی‌ترین وظایف خود در راه بهسازی ساختاری و سازمانی تلقی می‌کنند. این موضوع در خصوص توسعه مدیران و کارکنان اهمیت دو چندان می‌یابد و با توجه به منابع قابل اهمیت آن، سرمایه‌گذاری‌های بسیاری را در جهت افزایش عملکرد آن‌ها صورت می‌دهند. از مهمترین عوامل مؤثر در اثربخشی، وجود مدیران اثربخش است. در روان‌شناسی کارکنان، نیروی انسانی و عملکرد مدیران از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است. در حیطه روان‌شناسی کارکنان، به وضعیت هوش سازمانی و ارتباط آن با اثربخشی توجه ویژه‌ای مبذول می‌گردد (Gholami et al, 2011). با توجه به اینکه امروزه پیشرفت هر سازمانی به اثربخشی آن سازمان بستگی دارد، می‌توان این گونه مطرح نمود که پیشرفت و ترقی در هر سازمان، مدیون سیستم مدیریت آن سازمان می‌باشد. از مهمترین عواملی که نشان دهنده پیشرفت سازمان بوده و می‌تواند بازدهی سازمان را افزایش دهد، اثربخشی است. به بیانی دیگر، ساختارهای سازمانی نقش بسیار مؤثری را در اثربخشی سازمان ایفا می‌نمایند. مشاهدات و تحقیقات گوناگونی پیرامون عوامل مؤثر در اثربخشی صورت گرفته و متغیرهای مرتبط با آن مورد بررسی واقع شده است. تحقیقات نشان می‌دهند، سازمان‌هایی که دارای مدیران کارا و مؤثری بوده‌اند، اثربخشی بالاتری را نسبت به سازمان‌های دیگر نشان می‌دهند (Kazemi, 2001).

برای اینکه سازمان‌ها اثربخش‌تر و بهره‌ورتر باشند، لازم است که هوشمندتر باشند. به این معنی که سرمایه‌گذاری آنها بر اساس پتانسیل قدرت فکری جمعی که در اختیار دارند، باشد. به عبارت دیگر، موفقیت سازمان، تلفیق ماهرانه‌ی هوش افراد و تبدیل آن به یک هوش مشترک است و می‌توان گفت که این هوش جمعی، درمانی است که برای کند ذهنی جمعی پیشنهاد می‌گردد (Albrecht, 2003).

از مهمترین عوامل مؤثر در اثربخشی، هوش سازمانی است. هوش سازمانی یکی از مفاهیم جدید در عرصه مدیریت و سازمان می‌باشد که به تازگی مورد توجه قرار گرفته است. هوش سازمانی تلفیقی از هوش ماشینی و انسانی است که هوش انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است (Sule, 2003). هوش سازمانی یک قابلیت یا توانایی کلی است (Albrecht, 2003 & Halal, 2000). هوش سازمانی توانایی سازگاری و انطباق با محیط به صورت خلاق است (Marlands, 2010; Albrecht, 2003; Walter, 2012).

(Schwaninger, 2003) خاطر نشان می‌کند که ناب بودن، سریع بودن و قوی بودن برای سازمان‌ها کافی نیست، بلکه مسأله مهم، هوشمندتر شدن است. (Albrecht, 2003) هوش سازمانی را عامل موفق‌تر ساختن سازمان در محیط خود دانسته است.

اثربخشی سازمان عبارت است از درجه همخوانی نتایج عملی سازمان با نتایج مورد نظر (Mirsepasi, 2000). اثربخشی سازمان بر اساس توانایی سازمان در اجرای صحیح وظایف مدیریتی خود ارزیابی می‌شود. بنابراین معیار ارزیابی اثربخشی، توانایی فرایندهای مدیریت در نیل به اهداف سازمان است. لذا می‌توان گفت که مدیریتی اثربخش است که اهداف منطقی داشته باشد. همین طور، سازمان‌هایی اثربخش هستند که توانسته باشند به اهداف خود دست یابند (Scott, 2011). اثربخشی از عوامل متعددی تاثیر می‌گیرد که عبارتند از: فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی، شیوه‌های تفکر مدیران، تعهد سازمانی و هوش سازمانی (Scott, 2011). (Alvani, 1999) مطرح می‌کنند که سازمان‌های اثربخش و سازمان‌هایی که دارای عملکرد مطلوبی می‌باشند، دارای تعهد سازمانی قوی بوده که چنانچه تعهد سازمانی قوی باشد، می‌تواند عملکرد مطلوبی را به نمایش بگذارد. تعهد سازمانی چیزهایی نظیر قابل قبول بودن غیبت، به موقع سرکار حاضر شدن و میزان تعلقی را که یک شخص باید داشته باشد، به کارکنان القاء می‌کند.

طی سالیان اخیر، اگر چه سلامت کارکنان در بعد جسمانی مورد توجه پژوهشگران بوده است، اما سلامت روان شناختی کارکنان به دلیل نقشی که می‌تواند هم بر سلامت جسمانی کارکنان داشته باشد و هم متغیرهای نگرشی همچون اعتماد سازمانی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد، کمتر مورد توجه بوده است.

یکی از عوامل اثر گذار در سلامت روان کارکنان، اعتماد سازمانی است. مدیرانی که از سلامت روانی بالایی برخوردارند، انرژی خود را در جهت تحقق اهداف سوق می‌دهند و سبب اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آن‌ها و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شوند. پژوهش‌های انجام گرفته نشان دادند که میان سلامت روانی و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (Saraf fard, 2005) (Dehghan, 2010).

مدیریت بر مبنای اعتماد، بیانی نوین از اندیشه‌های کهن است که جای آن در روابط امروزی به خوبی نمایان و آشکار است و بکارگیری ساز و کارهای آن می‌تواند در کسب نتایج مطلوب فردی و سازمانی مؤثر باشد. مدیریت بر مبنای اعتماد تکنیکی است که انسان‌ها در روابط خود آن را به کار می‌گیرند، اما تاکنون بدان به عنوان تکنیک رفتاری که می‌شود آن را آموزش داد و در جایگاه‌های مختلف از آن بهره گرفت، نگریسته نشده است. اعتماد مفهومی است که از جنبه‌های مختلف ادبیات علوم اجتماعی، روانشناسی، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، اقتصاد، مردم‌شناسی و تاریخ مورد توجه قرار گرفته است (Ratnasingham, 1998). بیش از چهل سال است که محققان اعتماد را به هزاران روش مفهوم‌سازی کرده‌اند. برای مثال، (Smith & Birney, 2005) اعتماد را از طریق انتظارات تعریف کرده‌اند.

(Yee & Yeung, 2002) اعتماد را اعتبار و خیرخواهی درک شده توسط اعتمادشونده تعریف می‌کنند (Bayer, 1986). اعتماد را به صورت انتظارات یا باورهایی که افراد دوست دارند به دیگران به طریقی قابل پیش بینی و نه صرفاً در راستای منفعت شخصی خود نشان دهند، تعریف کرده است. با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای مهد تربیت انسان‌های فرهیخته، دانشگر و عامل توسعه و پیشتازی جامعه محسوب می‌شود، بنابراین پرداختن به مسائل درون سازمانی آن، از جمله هوش، اعتماد سازمانی، اثربخشی و سلامت روان، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. این سازمان تنها سازمانی است که محصول، نتیجه و برون داد آن، انسان است. همچنین، با توجه به تحقیقات انجام شده در زمینه عملکرد کارکنان و ارتباط آن با سایر متغیرها از قبیل اعتماد سازمانی و هوش سازمانی می‌توان دریافت، کارکنانی که از اعتماد سازمانی مناسبی برخوردار بوده و سازمان را به نفع مطلوبی هدایت می‌کنند و از هوش سازمانی بالاتری برخوردارند، عملکرد مطلوبی را نیز به نمایش گذاشته و اثر بخشی و بهره‌وری فزاینده‌ای را نیز نشان می‌دهند. در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال پاسخ دادن به این سؤال پژوهشی می‌باشد که آیا بین هوش و اعتماد سازمانی با اثربخشی و سلامت روان در مدیران مدارس رابطه وجود دارد یا خیر.

### پیشینه پژوهش

بعد از هابر، ماتسودا اولین فردی بود که در مورد هوش سازمانی رویکردی کلی را مطرح نمود. به عقیده او هوش سازمانی به عنوان توانایی ذهنی یک سازمان به عنوان یک کل می‌باشد و شامل دو مؤلفه جداست: هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند و هوش سازمانی به عنوان یک محصول، که این دو جزء به هم وابسته هستند (Shamloo, 2009)

(Albrecht, 2003) معتقد است برای اینکه سازمانی اثربخش‌تر و بهره‌ورتر شود، لازم است هوشمندتر باشد. به این معنی که سرمایه گذاری آن بر اساس پتانسیل قدرت فکری جمعی که در اختیار دارد، باشد. از نظر آلبرشت، هوش سازمانی عبارت است از « ظرفیت سازمان برای بسیج همه نیروی مغزی در دسترس خود و تمرکز این نیروی مغزی به دستیابی به رسالت سازمان ». از نظر وی این ظرفیت سازمان ابعادی دارد و یا به عبارتی، هوش سازمانی از هفت بعد تشکیل شده است.

### چشم انداز استراتژیک

چشم انداز استراتژیک به ظرفیت و توانایی خلق، تکامل و بیان اهداف سازمان اطلاق می‌شود و نه هر بینش یا استراتژی و رسالتی که فقط به عنوان یک مفهوم و به خودی خود و به تنهایی مطرح باشد. این بعد هوش سازمانی، دارای این فرض است که رهبران می‌توانند مفهوم موفقیت را به وضوح بیان کرده و شکل دهند و در صورت ضرورت و نیاز آن را بازآفرینی کنند.

### سرنوشت مشترک

هنگامی که همه یا بیشتر کارکنان یک سازمان بدانند رسالت سازمان چیست و احساس کنند مقصود مشترکی دارند و سهم خود را در محاسبه موفقیت سازمان درک کنند، می‌توانند به طور هم افزایی در دستیابی به بینش مشترک اقدام نمایند. این احساس که « ما همگی در یک کشتی هستیم» حس عمیق همکاری و همدلی را ایجاد می‌کند.

### میل به تغییر

تغییر به عنوان یک چالش و فرصتی برای تجربه‌های جدید مطرح می‌شود که شانس درگیر شدن با چیزی تازه را برای افراد فراهم می‌کند. افراد در این محیط‌ها نیاز به بازآفرینی الگوها را به عنوان یک فرصت خوشایند و محرک و شانس برای یادگیری روش‌های جدید موفق بودن می‌نگرند.

### روحیه

عنصر روحیه نشان دهنده‌ی اشتیاق افراد در کار کردن بیش از حد استاندارد است. در سازمانی که عنصر روحیه کم باشد یا وجود نداشته باشد، اعضای سازمان فقط همان شغل خود را انجام می‌دهند اما سازمانی که با روحیه باشد رهبران چنان مدیریت می‌کنند که این تلاش‌های اختیاری را موجب شوند یعنی اشتیاق کارکنان به مشارکت بیش از آنچه که از آن‌ها انتظار می‌رود، می‌باشد. زیرا آن‌ها موفقیت خود را با موفقیت سازمان یکی می‌دانند و تمایل به موفقیت سازمان دارند.

### اتحاد و توافق

هر ساختار سازمانی را که در نظر بگیرید، محدودیت‌ها و موانعی و همچنین همکاری‌هایی را بر کارکنان تحمیل می‌کند. در یک نظام به هم ریخته و آشفته، اجرای کار به صورت هوشمندانه و اثربخش دشوار است. در یک سازمان هوشمند، همه‌ی سیستم‌ها به گونه‌ای تعریف شده و گرد هم می‌آیند تا کارکنان آن بتوانند به رسالت سازمان دست یابند.

### کاربرد دانش

امروزه موفقیت سازمانی بر اساس استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده هاست. تقریباً همه‌ی سازمان‌های کنونی به شدت به کسب دانش، قضاوت، خرد و حس مشترک شایستگی اعمال شده به وسیله‌ی کارکنان سازمان وابسته‌اند و نیز به ثروت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه در سراسر ساختار سازمانی جریان دارد، وابستگی دارند. همچنین لازم است هوش سازمانی دربردارنده‌ی تشویق و پشتیبانی از ایده‌های جدید، نوآوری و پرسش‌های بی طرف و روشن‌گر درباره‌ی وضعیت موجود باشد.

## فشار عملکرد

در یک سازمان هوشمند هر فردی دارای پیشنهاد یا طرحی برای عملکرد است، یعنی این احساس را دارد که باید چه به دست آید و به معتر بودن مقاصد سازمان باور دارد. رهبران سازمان می‌توانند حس فشار عملکرد را ترویج و از آن پشتیبانی کنند اما این امر زمانی بیشترین اثر را دارد که توسط همه‌ی اعضای سازمان به عنوان انتظارات دو جانبه‌ای که خود آن‌ها بر خودشان تحمیل کرده‌اند و امری ضروری برای موفقیت مشترک، پذیرفته شده باشد.

برخی از پژوهش‌های انجام شده در خصوص هوش سازمانی، اعتماد سازمانی، سلامت روان و اثربخشی عبارتند از:

(Matson, 2001) در پژوهش خود نشان داده است سازمان‌هایی که بهره‌ی هوشی بالا دارند عملکرد آن‌ها تقریباً پنج برابر بهتر از عملکرد سازمان‌های دارای بهره‌ی هوشی پایین‌تر، است. وی متذکر شده است که تلاش برای باهوش تر کردن سازمان‌ها مورد غفلت قرار گرفته است در حالی که توانایی اتخاذ تصمیم‌های هوشمندانه‌تر و سازگاری سریع با تغییرات محیطی ممکن است بزرگترین مزیت رقابتی قرن ۲۱ باشد.

نتایج تحقیق (Mohammadi, 2003) با عنوان «ارتباط بین هوش سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی ادارات تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کرمانشاه» نشان داد که با افزایش هوش سازمانی، اثربخشی سازمانی نیز افزایش یافته و مدیران عملکرد مطلوبی را به نمایش می‌گذارند.

در تحقیق (Scott, 2011) پیرامون «بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی مدیران شرکت‌های خصوصی» با استفاده از فرمول حجم نمونه مورگان، ۲۱۴ نفر از مدیران بررسی شدند و با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم هوش سازمانی، تعهد سازمانی و فشار آموزش سازمانی بر اثربخشی پرداخته شد و میزان ضرایب به ترتیب ۰/۳۴، ۰/۲۸ و ۰/۲۱ گزارش شدند که از این عوامل تاثیر هوش سازمانی بر اثربخشی از ضرایب بالاتری برخوردار بود.

(Shakeli et al, 2000) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی با سطوح بالای اعتماد، نسبت به سازمان‌هایی با سطوح پایین اعتماد، نوآوری بیشتری دارند، بهتر خود را با تغییر وفق می‌دهند و موفق‌تر هستند. از طرف دیگر، (Kelly & Haff, 2002) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اعتماد، نقش مهم و حیاتی در حمایت از تعداد زیادی از فرایندهای بیرونی و درونی و فعالیت‌هایی دارد که برای سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند. سازمان‌های برخوردار از جو قوی اعتماد درون سازمانی، روابط مبتنی بر اعتماد با شرکای بیرونی را به راحتی توسعه می‌دهند و نسبت به سازمان‌های با اعتماد پایین‌تر، موفق‌تر و بهتر عمل می‌کنند.

## فرضیه های پژوهش

- آیا بین هوش و اعتماد سازمانی با اثربخشی و سلامت روان در مدیران مدارس رابطه وجود دارد؟

- آیا هوش و اعتماد سازمانی، اثربخشی و سلامت روان را در مدیران مدارس پیش بینی می کنند؟

## روش پژوهش

این پژوهش با استفاده از مدل آماری رگرسیون چند متغیری و ضریب همبستگی پیرسون انجام شد. برای این کار، با استفاده از پرسش نامه و توزیع آن در بین نمونه آماری، اطلاعات لازم در مورد هوش سازمانی، اعتماد سازمانی و رابطه آن ها با اثربخشی و سلامت روان مدیران بدست آمد.

## جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش، مدیران مدارس متوسطه در شهر کرمانشاه بودند که تعداد آنها ۳۳۰ نفر بود. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۷۴ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

## ابزار

### هوش سازمانی

پرسشنامه هوش سازمانی توسط (Albrecht, 2003) تدوین شده که شامل ۴۹ سؤال بوده و دارای ۷ بُعد برای هوش سازمانی است که برای هر یک از هفت بُعد، هفت سؤال تدوین شده که به صورت طیف لیکرت اندازه گیری می شوند. پرسشنامه هوش سازمانی در ایران توسط (Faghihi, 2008) و (Kafi, 2009) مورد رواسازی و اعتباریابی قرار گرفته و روایی و اعتباریابی گرفته که در تحقیق حاضر، از نسخه فارسی که توسط (Kafi, 2009) مورد رواسازی و اعتباریابی قرار گرفته، استفاده شده است. برای بررسی ضرایب اعتبار پرسشنامه هوش سازمانی، با بهره گیری از روش آلفای کرونباخ (جهت بررسی تجانس درونی سؤالات) و دو نیمه کردن آزمون با فرمول اصلاح اسپیرمن - براون (جهت بررسی ثبات سؤالات)، به بررسی اعتبار پرسشنامه پرداخته شده است که تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۷۰ بود.

### اعتماد سازمانی

پرسشنامه سنجش اعتماد سازمانی (Ellonen et al, 2008)، جنبه های مختلف اعتماد را در قالب ۴۹ پرسش پنج گزینه ای طیف لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) اندازه گیری می کند. این پرسشنامه، اعتماد عمومی و جانبی را بر اساس سه مؤلفه شایستگی، خیرخواهی و قابلیت اطمینان

مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین اعتماد نهادی در این پرسشنامه به لحاظ سه عامل بهنجاری موقعیتی، راهبرد و ارتباطات، و اطمینان ساختاری، آزمون شده است. پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد که نشان می‌دهد پرسشنامه مورد استفاده از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی بالایی برخوردار است (Mirzaee, 2007).

### اثربخشی

در راستای بررسی اثربخشی از پرسشنامه اثربخشی (Khalili, 2008) برای اندازه‌گیری میزان اثربخشی مدیران استفاده شده است. پرسشنامه حاضر شامل ۳۰ سؤال می‌باشد که گزینه‌ها به صورت طیف لیکرت از بسیار زیاد تا بسیار کم طراحی شده است. لازم به ذکر است، پرسشنامه حاضر دارای شش خرده مقیاس است که هر خرده مقیاس به ترتیب، ۵ سؤال را به خود اختصاص می‌دهد. در زمینه ضریب اعتبار پرسشنامه حاضر نیز مطرح می‌شود که با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ به منظور تجانس درونی سؤالات و دو نیمه کردن آزمون به منظور تعیین ضریب ثبات پرسشنامه به بررسی ضریب اعتبار پرداخته شده و نتایج نشان داد که تمامی ضرایب اعتبار بالاتر از ۰/۸۲ بود.

### سلامت روان

پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سؤالی توسط گلدبرگ و هیلر ساخته شده است. این پرسشنامه دارای چهار مقیاس فرعی ۷ سؤالی می‌باشد که عبارتند از: مقیاس نشانه‌های جسمانی، نشانه‌های اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی، و نشانه‌های افسردگی (Mahlum, 1994). مطالعات اعتباریابی نشان‌دهنده اعتبار و پایایی بالای این پرسشنامه می‌باشد. تاکنون بیش از ۷۰ مطالعه درباره اعتبار آزمون در نقاط مختلف دنیا به انجام رسیده است. در یک بررسی (Geldberg & Diliifar, 1988)، اعتبار دو نیمه را ۰/۹۵ و (Chan, 1995) ثبات درونی را برای پرسشنامه ۰/۹۳ گزارش نمودند. همچنین روایی همزمان پرسشنامه با پرسشنامه بیمارستان میدلسکس ۰/۵۵ گزارش گردید. نتایجی که از پژوهش‌های فراتحلیلی بدست آمده نشان می‌دهند که متوسط حساسیت برابر با ۰/۸۴ و متوسط ویژگی آن برابر با ۰/۸۲ است (Taghavi, 2000). نمره هر فرد در آزمون گلدبرگ عبارت است از مجموع نمرات ۴ مقیاس. (Palahang et al, 1997) در پژوهش خود بهترین نقطه برش را در مردان و زنان با روش ساده‌ی لیکرت به ترتیب ۲۲ و ۲۱ بدست آوردند.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر از آمار توصیفی و آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، واریانس و ... و در آمار استنباطی با توجه به



متغیرهای مورد مطالعه، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. همچنین در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS بهره گرفته شد.

## یافته‌ها

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
هوش سازمانی	۷۴	۱۷۵,۴۷	۱۵,۵۰	۱۵۲	۹۱۹
اعتماد سازمانی	۷۴	۱۷۶,۵۹	۱۶,۱۴۱	۸۸	۲۱۲
اثربخشی	۷۴	۱۱۹,۱۷	۶,۶۳	۹۸	۱۴۰
سلامت روان	۷۴	۲۴۱,۳۴	۲۶,۳۷۱	۱۳۵	۳۱۱

همان طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌کنید، بیشترین میانگین بدست آمده به ترتیب مربوط می‌شود به: سلامت روان، اعتماد سازمانی، هوش سازمانی و اثربخشی.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی اعتماد سازمانی و سلامت روان

اعتماد	سلامت روان
ضریب همبستگی	۰,۸۸۱
Sig (سطح معنی داری)	۰,۰۰۰
تعداد نمونه	۷۴
ضریب همبستگی	۰,۸۸۱
Sig (سطح معنی داری)	۰,۰۰۰
تعداد نمونه	۷۴

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مقدار  $\text{sig} = 0.000$  و کمتر از ۰,۰۱ می‌باشد و در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض مقابل را می‌پذیریم. بدین معنی که بین اعتماد سازمانی و سلامت روان در مدیران دبیرستان‌های شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد. ضریب همبستگی اسپیرمن بین این دو متغیر معادل ۰,۸۸۱ می‌باشد که بیانگر رابطه مثبت و قابل ملاحظه بین آن‌هاست.

جدول ۰۳. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «رهبری» از طریق مؤلفه‌های «هوش سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۶۰/۵۷	۷	۸/۶۵	۳/۸۳	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۲۳/۳۸	۹۹	۵/۲۵		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «رهبری» با مؤلفه‌های «هوش سازمانی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «رهبری» از طریق مؤلفه‌های «هوش سازمانی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۳

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
	چشم‌انداز استراتژیک	۰/۳۸	۳/۴۲	۰/۰۰۱
	سرنوشت مشترک	۲۷	۲/۶۶	۰/۰۰۹
	میل به تغییر	۰/۱۶	۱/۴۶	۰/۱۴۶
رهبری	روحیه	۰/۳۱	۲/۶۵	۰/۰۰۹
	اتحاد و توافق	۰/۰۳	۰/۳۹	۰/۶۹۶
	کاربرد دانش	۰/۳۳	۰/۳۲	۰/۷۴۶
	فشار عملکرد	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۹۸۴

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری بدست آمده، ارتباط مثبت معنی‌داری بین «چشم‌انداز استراتژیک»، «سرنوشت مشترک» و «روحیه» با «رهبری» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «چشم‌انداز استراتژیک»، «سرنوشت مشترک» و «روحیه»، «رهبری» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «رهبری» نیز کاهش می‌یابد.

**جدول ۴.** رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی « یاری رساندن به دانش‌آموزان » از طریق مؤلفه‌های

« هوش سازمانی »

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۷۳/۲۲	۷	۱۰/۴۶	۵/۴۷	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۸۷/۴۲	۹۸	۱/۹۱		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین « یاری رساندن به دانش‌آموزان » با مؤلفه‌های « هوش سازمانی » در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی « یاری رساندن به دانش‌آموزان » از طریق مؤلفه‌های « هوش سازمانی » وجود دارد. جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول ضرایب رگرسیون عنوان می‌شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۴

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
یاری رساندن به دانش‌آموزان	چشم‌انداز استراتژیک	-۰/۱۴	-۱/۳۱	۰/۱۹۰
	سرنوشت مشترک	۰/۲۶	۲/۷۴	۰/۰۰۷
	میل به تغییر	۰/۳۱	۲/۹۱	۰/۰۰۴
	روحیه	۰/۴۲	۳/۷۵	۰/۰۰۱
	اتحاد و توافق	۰/۱۰	۱/۱۵	۰/۲۵۱
	کاربرد دانش	۰/۱۲	۱/۲۳	۰/۲۲۱
	فشار عملکرد	-۰/۱۲	-۱/۲۲	۰/۲۲۳

با توجه به ضرایب رگرسیون بدست آمده، ارتباط مثبت معنی‌داری بین « سرنوشت مشترک »، « میل به تغییر » و « روحیه » با « یاری رساندن به دانش‌آموزان »، مشاهده می‌شود و با افزایش سرنوشت مشترک «، « میل به تغییر » و « روحیه »، « یاری رساندن به دانش‌آموزان » نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۵. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «روابط سازنده و مثبت اولیاء» از طریق مؤلفه‌های «هوش سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۸/۶۷	۷	۸/۳۸	۳/۹۷	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۰۹/۰۱	۹۹	۲/۱۱		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین «روابط سازنده و مثبت اولیاء» با مؤلفه‌های «هوش سازمانی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی «روابط سازنده و مثبت اولیاء» از طریق مؤلفه‌های «هوش سازمانی» وجود دارد. جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول ضرایب رگرسیون عنوان می‌شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۵

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
روابط سازنده و مثبت اولیاء	چشم‌انداز استراتژیک	۰/۰۸	۰/۷	۰/۴۵۲
	سرنوشت مشترک	۰/۳۱	۳/۰۱	۰/۰۰۳
	میل به تغییر	۰/۰۵	۰/۵۰	۰/۶۱۲
	روحیه	۰/۳۹	۳/۲۷	۰/۰۰۱
	اتحاد و توافق	۰/۲۱	۲/۲۳	۰/۰۲۸
	کاربرد دانش	-۰/۰۴	-۰/۴۳	۰/۶۶۷
	فشار عملکرد	۰/۰۷	۰/۶۸	۰/۴۹۴

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «سرنوشت مشترک»، «روحیه» و «اتحاد و توافق» با «روابط سازنده و مثبت اولیاء»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «سرنوشت مشترک»، «روحیه» و «اتحاد و توافق»، «روابط سازنده و مثبت اولیاء» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «روابط سازنده و مثبت اولیاء» نیز کاهش می‌یابد.

جدول ۶. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی « اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن »

از طریق مؤلفه‌های « هوش سازمانی »

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲۷/۲۳	۷	۳/۸۹	۳/۰۳	۰/۰۰۶
باقیمانده	۱۲۶/۸۴	۹۹	۱/۲۸		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین « اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن » با مؤلفه‌های « هوش سازمانی » در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی « اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن » از طریق مؤلفه‌های « هوش سازمانی » وجود دارد. جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، جدول ضرایب رگرسیون عنوان می‌شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۶

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
اداره امور	چشم‌انداز استراتژیک	۰/۱۰	۰/۸۶	۰/۳۸۹
	سرنوشت مشترک	۰/۲۴	۲/۲۷	۰/۰۲۵
	میل به تغییر	-۰/۰۷	-۶/۳۸	۰/۵۲۵
	روحیه	-۰/۰۶	-۰/۵۳	۰/۵۹۳
	اتحاد و توافق	-۰/۰۶	-۰/۴۸	۰/۶۳۲
	کاربرد دانش	-۰/۱۹	۱/۸۷	۰/۰۶۴
	فشار عملکرد	-۰/۲۴	-۲/۱۶	۰/۰۳۳

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، ارتباط مثبت معنی‌داری بین « سرنوشت مشترک »، با « اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن »، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش « سرنوشت مشترک »، « اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن » نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، « اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن » نیز کاهش می‌یابد. ضمن اینکه ارتباط فشار عملکرد با اداره امور مدرسه معکوس می‌باشد و با افزایش فشار عملکرد، اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن کاهش می‌یابد.

جدول ۷. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «اثربخشی» از طریق مؤلفه‌های «هوش سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۳۵۳/۸۲	۷	۱۹۳/۴۰	۵/۲۶	۰/۰۰۱
باقیمانده	۳۵۹۷/۰۵	۹۸	۳۶/۷۰		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، ارتباط معنی‌داری بین « اثربخشی » با مؤلفه‌های « هوش سازمانی » در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود و توان پیش‌بینی « اثربخشی » از طریق مؤلفه‌های « هوش سازمانی » وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۷

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
اثربخشی	چشم‌انداز استراتژیک	-۰/۰۳	-۰/۳۴	۰/۷۳۳
	سرنوشت مشترک	۰/۳۳	۳/۴۰	۰/۰۰۱
	میل به تغییر	۰/۱۹	۱/۷۸	۰/۰۷۷
	روحیه	۰/۴۹	۴/۳۴	۰/۰۰۱
	اتحاد و توافق	-۰/۰۹	-۱/۰۴	۰/۲۹۹
	فشار عملکرد	-۰/۰۵	-۰/۵۵	۰/۵۷۸

با توجه به ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین « سرنوشت مشترک » و « روحیه » با « اثربخشی »، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش « سرنوشت مشترک »، « روحیه »، « اثربخشی » نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، « اثربخشی » نیز کاهش می‌یابد.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای مهد تربیت انسان‌های فرهیخته، دانشگر و عامل توسعه و پیشتازی جامعه محسوب می‌شود، بنابراین پرداختن به مسائل درون

سازمانی آن، از جمله هوش، اعتماد سازمانی، اثربخشی و سلامت روان، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. این سازمان تنها سازمانی است که محصول، نتیجه و برون داد آن، انسان است.

در این تحقیق، به بررسی «رابطه هوش و اعتماد سازمانی با اثربخشی و سلامت روان در مدیران مدارس شهر کرمانشاه» پرداخته شد و با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری و ضریب همبستگی پیرسون به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد که یافته‌های حاصله به شرح زیر می‌باشند:

- برای بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و سلامت روان از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنا دار بود. نتایج آزمون حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین اعتماد سازمانی و سلامت روان مدیران داشت که تأیید کننده نتایج پژوهش‌های (Ellonen et al, 2008) و (Bao et al, 2004) می‌باشد.

- ارتباط مثبت معنی‌داری بین «چشم انداز استراتژیک»، «سرنوشت مشترک» و «روحیه» با «رهبری»، مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش «چشم انداز استراتژیک»، «سرنوشت مشترک» و «روحیه»، «رهبری» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «رهبری» نیز کاهش می‌یابد.

- ارتباط مثبت معنی‌داری بین «سرنوشت مشترک»، «میل به تغییر» و «روحیه» با «یاری رساندن به دانش آموزان»، مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش «سرنوشت مشترک»، «میل به تغییر» و «روحیه»، «یاری رساندن به دانش آموزان» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «یاری رساندن به دانش آموزان» نیز کاهش می‌یابد.

- ارتباط مثبت معنی‌داری بین «سرنوشت مشترک»، «روحیه» و «اتحاد و توافق» با «روابط سازنده و مثبت اولیاء»، مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش «سرنوشت مشترک»، «روحیه» و «اتحاد و توافق»، «روابط سازنده و مثبت اولیاء» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «روابط سازنده و مثبت اولیاء» نیز کاهش می‌یابد.

- ارتباط مثبت معنی‌داری بین «سرنوشت مشترک»، با «اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن»، مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش «سرنوشت مشترک»، «اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «اداره امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن» نیز کاهش می‌یابد.

- ارتباط مثبت معنی‌داری بین «سرنوشت مشترک» و «روحیه» با «اثربخشی»، مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش «سرنوشت مشترک»، «روحیه»، «اثربخشی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «اثربخشی» نیز کاهش می‌یابد.

این نتایج با یافته های تحقیقات (Faghihi, 2008); (khodadi, 2008); (Haghighat monfared) (Jamshidi & Edalati, 2009); (& Shaabani Mayani, 2009) Beygzadeh, Aalayi and) (Eskandari, 2009); (Siadat, Kazemi & Mokhtaripor, 2009); (Mohammadi, 2000) ; (Halal, 2000); (Khosravi, 2000); (Marland, 2010); (Matson, 2001); (Mosri, 2000); (Gholami, Ghaforian & Maanavipoor, 2000), (Scott, 2011) هماهنگ و همسو است، زیرا در تمامی این تحقیقات، مطرح شده است که هوش سازمانی بر اثربخشی و عملکرد مدیران مؤثر بوده و می تواند باعث افزایش اثربخشی شود.

با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهادهای زیر ارائه می شوند:

- راههای ایجاد اعتماد و مهندسی اعتماد به مدیران آموزش داده شود و در دراز مدت جهت نهادینه شدن اعتماد در سازمان، فرهنگ سازی و آموزش های غیر رسمی در سطح سازمان گسترش یابد.

- به مدیرانی که با بکارگیری رویکردهای مناسب اعتماد در سازمان و سازگار شدن شغل، موجبات افزایش اثر بخشی خود و سیستم آموزشی و فرهنگی مدارس کشور می شوند، امتیازات تشویقی اختصاص یابد.

- عوامل تقویت کننده اعتماد در مدیران افزایش یابد. شفاف سازی، همگونی بین پاداش ها و ارزش های کار، کاهش ابهام در نقش، تشویق توانمندی فردی به توسعه مستمر حرفه ای، کم کردن بارده شغلی، ایجاد جذابیت در شغل، با اهمیت جلوه دادن شغل، توجه به آزادی عمل در انجام وظایف محوله از عواملی است که اعتماد مدیران را افزایش داده و در نهایت منجر به افزایش روحیه و رضایت شغلی آن ها، روابط سازنده و مثبت با اولیاء، اداره بهتر امور مدرسه و تلاش جهت بهبود شرایط آن، توجه بیشتر به مشکلات دانش آموزان و کمک به رفع آن ها و ارتباط خوب و محترمانه با معلمان و کارکنان می شود. تبادل نظر علمی، حرفه ای، فرهنگی و اجتماعی اولیاء با مربیان باعث افزایش انگیزه تحصیلی دانش آموزان می شود. وقتی والدین به مدرسه اهمیت بدهند، دانش آموزان نیز برای مدرسه و معلمان شان احترام و ارزش بیشتری قائل می شوند. وقتی دانش آموز می بیند که والدینش، مدرسه و فعالیت های مربوط به آن را آنقدر مهم می داند که در آن شرکت می کند، در درون خود احساس رضایت و خرسندی می کند. شرکت در جلسات مدرسه به دانش آموز یاد می دهد که اطلاعات، بی واسطه و آزادانه بین معلمان و والدینش رد و بدل می شود. فضای مثبت و دوستانه در جو مدرسه و در ارتباط بین مدیر با معلمان، باعث احساس رضایت بیشتر در معلمان نسبت به تدریس و افزایش انگیزه آنان برای بالا بردن مهارت های مدیریت کلاس درس می شود. ارتباط عامل اصلی یادگیری است که شاخص های متعددی را در بر می گیرد. اهمیت ارتباط در کلاس درس آنقدر زیاد است که بعضی از صاحب نظران معتقدند ارتباط و اداره و کنترل کلاس درس لازم و ملزوم یکدیگرند. مهربانی و توجه معلم نسبت به دانش آموزان باعث می شود که دانش



آموزان انتظارات مربوط به رفتارهای متناسب را از خود نشان دهند. رابطه‌ای مؤثر همراه با حسن تفاهم با دانش آموزان فضایی مثبت و مطلوب از کلاس درس را فراهم خواهد آورد. و در نهایت در سایه مدیریت صحیح کلاس و ارتباط مؤثر با کلاس نه تنها اهداف آموزشی تحقق خواهد یافت، بلکه دانش آموزان برای ورود به جامعه بزرگتر از نظر مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی آمادگی لازم را کسب خواهد نمود.

- با عنایت به اینکه مهارت‌های اثربخش مدیران در دستیابی به اهداف مدرسه و روند یادگیری و پیشرفت دانش آموزان نقش تعیین کننده‌ای دارد، با تربیت مدیران واجد صلاحیت، مهارت و تخصص لازم برای اداره امور مدارس و جذب چنین نیروهایی بتوان زمینه ارتقاء و بهبود کیفیت آموزشی و پرورشی را فراهم ساخت. سبک مدیریت در مدارس مهم‌ترین عامل در رسیدن به اثر بخشی می‌باشد، بنابراین وقتی که تلفیقی از رهبری مستحکم با روند تصمیم‌گیری که در آن تمامی معلمان احساس می‌کنند که نظرات آنان ارائه شده اند، معلوم می‌شود که دستاوردهای یادگیری مطلوب‌تر هستند. رهبران مدرسه ی اثربخش در مدیریت افراد کاردان قابل اعتماد بوده و دارای توقعات بالایی از کادر هستند. مدیر اثربخش کسی است که قادر است کادر را علاقه‌مند و جسور و متهور و به چالش بکشاند و در بحران‌ها مسئولیت نهایی را بر عهده بگیرد. در کلاس‌های درس اثربخش، معلم یادگیری را رهبری می‌کند به این صورت که با فراهم آوردن انواع مختلف تکالیف، تمامی دانش آموزان را در امر یادگیری وارد می‌کند. یادگیری اثربخش حمایت و پاداش در انگیزش یادگیری و موفقیت را طلب می‌کند. کلاس درس اثر بخش، دانش آموزان را در مشارکت تشویق نموده و نشانه‌ی مثبتی برای دانش آموزان فراهم می‌آورد مبنی بر اینکه به آنها ارزش داده می‌شود. برای اینکه یادگیری اثربخش اتفاق افتد، تشویق همراه با توازن موجود بین حمایت و چالش، اساسی و ضروری می‌باشد. همچنین حفظ توازن ما بین حمایت و چالش در پیشرفت معلم مهم می‌باشد. در مدارس اثربخش کادر احساس علاقه مندی کرده و در یادگیری و پیشرفت شغلی خودشان حمایت می‌شوند. در کلاس‌های اثربخش، به دانش آموزان به منظور یادگیری بهینه حمایت و تشویق مثبت داده می‌شود. در درون کلاس‌های اثر بخش تمرکز روشنی بر تدریس و یادگیری وجود دارد. معلمان وقتی در کلاس‌ها قادر به فعال نمودن و اداره کردن فرایند یادگیری به طرق مختلف هستند، خیلی موفق و اثربخش هستند. خلاصه اینکه، کلاس‌های اثر بخش و مدارس اثربخش جو یادگیری را به وجود می‌آورند.

## References

- Albrecht, Karl. (2003). The Power of minds at work, Organizational intelligence in action. a division of American management association, 16101 Broadway, New York .
- Alvani, Seyed mehdi (2009). Theories of organization. Tehran: Saffar Publication
- Baier A. (1986). Trust & Anti trust Ethics. Personnel Review 25: 231-260 .
- Bao, G.M., Yang, Z.R., Xie, Z.S. and Zhou, M.J. (2004). The Dilemma of Trust and Commitment in the Construction of Innovative Team in Chinese Private Enterprises. International Engineering Management Conference.
- Beygzadeh, jaafar. aalayi, mohammad bagher. Eskandari, Karim (2009). Examine the relationship between organizational intelligence and performance management in government agencies in East Azerbaijan Province. Journal of Management Studies Third Year, No. VIII, 143 S163
- Dehghan, elahe. Mehdad, ali. golparvar, Mohsen. shojaa, ali (2011). Examine the relationship between organizational commitment and workplace health components of organizational trust in dark gray and Qeshm Gas Refinery. Knowledge and research in applied psychology.
- Ellonen, R., Blomqvist, K. and Puumalainen, K. (2008). The role of Trust in organizational innovativeness. European Journal of Innovation Management , Vol.11, No.2, PP.160-181.
- Faghihi, Alireza. (2008). Evaluating the Business Intelligence Department of Education and provide an appropriate conceptual frameworks. PhD thesis, Islamic Azad University, Science and Researc
- Haff S, Kelly D. (2002). Trust in Managerial Relationship. Journal of Managerial Psychology 18: 283 – 304.
- Halal, W. (2000). organizational intelligence. Knowledge manegment Review. March-April. P:20-25.
- Haghghat monfared, Jalal .Mayani, Mahbobeh. (2009). The effects of organizational culture on knowledge management effectiveness Organizational Intelligence regarding the role of moderator. The first national conference of business intelligence / business.
- Jamshidi, Mina, Edalati, karim. (2009). Place of business intelligence in organizational effectiveness. The first national conference of business intelligence / business.
- Gholami, Shahram. Ghafourian, Homa , maanavi poor, Davood. (2010). Related to business intelligence and performance management. New Journal of industrial-organizational psychology, Vol II, Number Six.
- Khodadadi, mohammad rasol. (2008). The relationship between intelligence and knowledge management departments of physical education in East and West Azarbaijan. Thesis, University of oromiye
- Khosravi, Arash (2000). The necessity of using business intelligence in organizations. Computer Research Center of Islamic Sciences.
- Kazemi, Babak (2000). Personnel Management. Tehran: Center for Public Management.

- Kafi, mohammad (2010). Study of intelligence and its components in the Ministry of Youth and Sports. MS Thesis, Islamic Azad University of Tehran.
- Marland, A. (2010). The relation between organizational intelligence & efficacy in the manager. Journal of psychodoyical Industernal, Vol 56, P:15-18.
- Matheson, D & Matheson, J. (2001). Smart organizations perform better. Research Technology management. July- august. P: 49-54.
- Mehlum L. (1994). Young male suicide attempters 20 years Later: the suicide mortality. Military Medicine 159(2); 138- 4.
- Mohammadi, Farzad. (2010). The relationship between organizational intelligence and organizational effectiveness Kermanshah Province Education Office of Physical Education. MS Thesis, Islamic Azad University of Karaj.
- Mirzaei, Mohammad Hassan. (2008). The relationship between self-regulation and innovation, the National Iranian Oil Refining and Distribution. MS Thesis, Tehran University.
- Mirspasy, Naser (2000). Strategic Management of Human Resources and Labor Relations. Tehran: Mir Publishers.
- Mosrie, E. (2000). Organizational intelligence & vitality: A systematic framework for organizational Renewal.
- Ratnasingham, P. (1998). The importance of trust in electronic commerce. Electronic Networking Applications and Policy, Vol. 8, No. 4, PP. 313-321 .
- Schwaninger, M. (2003). A cybernetic modle to enhance organizational intelligence: System analysis modle. Vol 43, No:1, P: 53- 65.
- Scotte, D. (2011). The effects of organizational intelligence on the effectiveness in the manager. Journal of social psychology, Vol 36, P:54-55.
- Shockley-Zalabak P. ; Ellis K, Winograd G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. Organizational Development Journal 18 : 35 - 49.
- Siadat, Ali. Kazemi, Iraj. Mokhtaripor, marziye (2009). A comparative study of organizational intelligence and leadership of a team of faculty members at public universities. A number of public management perspective. Pp 99-87.
- Shamlou, Sayid. (2006). Clinical Psychology. Tehran: Roshd Publication
- Sarafpoor, Elham (2007). Examine the relationship between organizational health and Atmadsazmany factors among female high school teachers in the city. MSc thesis, Faculty of Education.
- Smith, P.A. and Birney, L.L. (2005). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. International Journal of Educational Management, Vol.19, No.6, PP.469-485.
- Sule, E. (2003). Action research, organizational intelligence, curriculum development. Educational Research Quartery. Sep. 26.1.P: 41- 49.
- Palahang, H., Nasr, Mehdi. (1995). Epidemiology of mental disorders in the city of Kashan. Journal Issue 4, pp 27-19.
- Taghavi, Mohammad Reza. (2000). Reliability and validity of the General Health Questionnaire (GHQ), Journal of Psychology, Issue 4 Pages 394-381.
- Walter, A. (2012). The relation between organization intelligence and virtual intelligence. Journal of psychology, Vol 67, P:45 .
- Yee, W. and Yeung, R. (2002). Trust building in investock farmers: an exploratory study. Nutrition & Food Science, Vol.32, No.4, PP.137-144.

