

## بررسی رابطه بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود

زهرا فرهادی پور<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم انسانی، واحد سمیرم، دانشگاه پیام نور، اصفهان، ایران.

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود به تعداد ۱۰۰ نفر بودند. گروه نمونه طبق فرمول کوکران شامل ۷۹ نفر بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار اندازه گیری اطلاعات شامل پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲) و مدیریت مبتنی بر ارزش محقق ساخته بود. داده های بدست آمده از گروه نمونه در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که این آزمون با سطح معنی داری  $p=0/262$ ، رابطه مثبت و معنی دار، بین هوش سازمانی و مدیریت مبتنی بر ارزش در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود مشاهده شده است، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می گردد ( $p<0/05$ ). نتایج آزمون  $t$  تک متغیره نشان داد که در این مطالعه هوش سازمانی و ابعاد آن از میانگین استاندارد بالاتر بوده و بین هوش سازمانی و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود با میانگین استاندارد ۳ تفاوت معنی داری وجود دارد ( $p<0/05$ ). همچنین در این مطالعه مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن از میانگین استاندارد بالاتر بوده و بین مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود با میانگین استاندارد ۳ تفاوت معنی داری وجود دارد ( $p<0/05$ ).

**واژه های کلیدی:** هوش سازمانی، مدیریت مبتنی بر ارزش، معلمان، دوره ابتدایی، شهرستان بادرود

## ۱- مقدمه

امروزه صحبت از انواع مختلف هوش است. در هر مورد، هوش به توانایی دریافت، درک و کاربرد نمادها و سمبلها که نوعی توانایی انتزاعی است، اشاره دارد. امروزه هوش، پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی شده است و این نشان دهنده تغییر نگاه سازمانها و متفکران سازمانی از هوش تستی بر رویکرد های نوین به مقوله هوش است. یکی از انواع هوش، هوش سازمانی است. هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه ادبیات سازمان مدیریت و قرن ۲۱ می باشد. کارل آلبرخت این مفهوم را در سال ۲۰۰۲ در کتاب «قدرت اذهان در کار» بیان نموده است. آلبرخت هوش سازمانی را به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنیاش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می کند. بر اساس قانون آلبرخت تحت عنوان حماقت گروهی می توان اینگونه بیان کرد که سازمان ها علاوه بر تهدید رقبا و محیط پیرامونی شان، خود نیز در جهت آسیب به خود پیش می روند (ویلیام، ۲۰۰۶).

۲

بنابراین هوش سازمانی، ما را برای تصمیم گیری سازمانی توانمند می سازد، یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندی سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می گذارد (ابزری، ۱۳۹۵). در این راستا تعهد نسبت به واگذاری قدرت مشارکت واقعی در سازمان وجود سیستمی را ضروری می سازد که احترام و ارتقاء هر فرد را به صورت هدفمند در نظر داشته باشد. چنین سیستمی برای همه پرسنل امکان مشارکت را مهیا می سازد و همچنین سازمان را طوری سازماندهی می کند که به کارکنان حداکثر بهاء را می دهد. ضمن اینکه به هر کارمند به خاطر ارزش مشارکتش پاداش می دهد. در نتیجه او را در عملکرد سازمان شریک می کند. چنین چارچوب جامعی مدیریت مبتنی بر ارزش نامیده می شود. هدف این نوع مدیریت افزایش سودآوری بلندمدت سازمان از طریق توجه به کارکنان است. هدف نهایی این است که هر شخص را به عنوان یک مالک و یک کارمند، قدرت اقتصادی ببخشد. مدیریت مبتنی بر ارزش دو اصل را بیان می کند: به افراد سهم متناسب با آنچه که در تولید کمک می کنند داده شود؛ و نیز به همه افراد حق زندگی در فرهنگی داده شود که در آن دارای احترام و ارزش برابر هستند (نائیجی، ۱۳۹۳).

۳

مدیریت مبتنی بر ارزش دارای سه جزء به هم پیوسته است که هم جنبه های اخلاقی و هم جنبه مادی را نشان می دهد؛ **ساختارهای حکومتی و عملیاتی مبتنی بر ارزش**: یک ساختار اجتماعی نظیر یک سازمان یا یک سازمان تجاری باید برای کسب موفقیت طبق اصول سالم و ارزشهای اخلاقی سازماندهی شود. ساختار کلی یا «محیط نامرئی» یک سازمان شامل عناصر سازنده چون اعلام ارزشهای اصلی توسط سازمان، اصول اخلاقی و مأموریت های سازمان، طرح های بازاریابی، مالی، عملیاتی و استراتژیکی، نمودارهای سازمانی و قوانین سازمان و غیره است. این زیرساختها روی کیفیت روابط بین افراد و محیط فیزیکی شان تأثیر بسزایی می گذارد. طبق مدیریت مبتنی بر ارزش، این تعاملات (بین افراد و محیط فیزیکی) «فرهنگ» کلی سازمان را تشکیل می دهند. **تمرکز بر ارزش کارکنان و ارباب رجوع**: مدیریت مبتنی بر ارزش به هر کارکنان و ارباب رجوع به عنوان یک انسان که شایسته رفتار محترمانه و منصفانه است، می نگرد. ضمناً معتقد است که در نهایت چک حقوقی کلیه پرسنل را در سازمان، او امضاء می کند. از لحاظ هدف اجتماعی یعنی تحویل کالا و ارائه خدمات با بالاترین کیفیت مدیریت مبتنی بر ارزش از فرمول زیر پیروی می کند. به عبارت دیگر، ارزش با افزایش کیفیت کالا یا خدمات و یا کاهش قیمت افزایش می یابد. این فرمول، کلید موفقیت در بازار رقابتی است. **سیستم پاداش و پرداخت بر مبنای ارزش**: با فرض اینکه

<sup>۱</sup> Organizational intelligence

<sup>۲</sup> William

<sup>۳</sup> Value-based management = VBM

ساختار سازمان براساس اصول اخلاقی سالم بوده و تمرکز اصلی آن را بر ارائه حداکثر ارزش به کارکنان است، نظام پرداخت پاداش را می توان طوری سازماندهی کرد که نشانگر این اصول باشد(حاذقی، ۱۳۹۵).

لذا، یک الگوی مدیریتی در رویکرد ارزش، ارزش گرایی<sup>۴</sup> است که تأکید بر تحریک افراد، توسعه مهارت ها و ارتقاء هم-افزایی و نوآوری با هدف حداکثر نمودن عملکرد کلی سازمان دارد. مدیریت مبتنی بر ارزش در سطح سازمانی تکیه بر یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش دارد که این ارزش، منافع ذی نفعان و رضایت کارکنان (داخلی/ خارجی) را به صورت توأم در نظر می گیرد. نیز در سطوح عملیاتی، به کار گیری ابزارها و روش های مناسب را مدنظر قرار می دهد. این استاندارد یکی از پیش فرض های خود را وابستگی مدیریت ارزش به مدیریت ارشد سازمان می داند. مدیریت ارشد سعی می نماید تا جهت تأمین انتظارات ذی نفعان و کارکنان بهترین خروجی ها را از ورودی هایی چون دارایی ها، اموال، مواد و نیروی انسانی سازمان بگیرد. مدیریت ارزش با یکپارچه سازی تلاش های مدیران عملیاتی و مدیر ارشد، تمرکز بر ارزش را در تمام سازمان به وجود می آورد. این مسئله از طریق تمرکز بر خروجی هایی که در راستای اهداف سازمان می باشد امکان پذیر می گردد (بلون و نیگرو، ۲۰۱۴).

نحوه اجرای این سیستم در هر سازمان متفاوت است مدیریت مبتنی بر ارزش بر پایه اصول اخلاقی جهانی استوار است که مرتبط با ماهیت انسان و نیازهای اساسی بشری است. عواملی چون اندازه سازمان، نوع صنعت، موقعیت فیزیکی سازمان، استراتژی های سازمان و سبک مدیریت در نحوه شروع سیستم مؤثر هستند. یک مدیر مشارکتی که مایل به برقراری این سیستم است باید این فرایند را با تهیه یک مجموعه مکتوب آغاز کند. ارزشهای اصلی سازمان که عموماً دارای اصول اخلاقی است که دلیل وجودی سازمان را تعریف می کند و نحوه عملکرد و رشد سازمان را هدایت می کند. اصول اخلاقی مجموعه رفتارهایی برای هدایت افراد به سمت هماهنگی بین اشخاص و فرهنگ سازمان است. در حدکمال مطلوب، این ارزشهای اصلی و اصول اخلاقی توسط همه افراد سازمان تأیید شده است و در قوانین فرعی و ساختار سازمان منعکس شده و مشمول بازنگری و بهبود دوره ای می گردد. این اصول مکتوب به عنوان راهنمایی برای هدایت عملیات و نیز تعاملات روزانه اعضای آن محسوب می شود (کوزر و روزنبرگ، ۲۰۱۶).

از میان مهمترین ساختارها و فرایندهای مدیریت مبتنی بر ارزش می توان موارد ذیل را نام برد:

۱- برنامه های آموزشی برای عوامل فعال سازمان و مدیران اجرایی اصلی؛ ۲- اجرای سیستم های بهبود کیفیت درجهت حرکت به سمت کارکنان گرایی؛ ۳- برقراری سیستم های پاداش فردی و گروهی به طور منظم؛ ۴- برقراری سیستم های کنترل کیفیت آماری مرتبط با حل مسائل به صورت مشارکتی و کاستن هزینه؛ ۵- برقراری سیستم های مسئولیت پذیری دوطرفه (مبینی دهکردی و ربانی، ۱۳۹۶). در نهایت اینکه مدیریت مبتنی بر ارزش می داند که تغییر فرهنگ یک شبه رخ نمی دهد رفتارهای مردم و سازمانها در طول زمان ریشه دوانده است. تنها از طریق تقویت مثبت و پیوسته در طول زمان عادات جدید ریشه می گیرند. سیستم های مبتنی بر ارزش توسط رهبر هدایت می شود اما متکی به رهبر نیستند. آنها انرژی و خلاقیت خود را از پایین و جهت و اهداف خود را از بالا می گیرند. این سیستم یک رهبر واقعی را یک معلم و خدمتگزار تعریف می کند. شخصی که به دیگران قدرت تشخیص پتانسیل نهایی آنها را می دهد. اگر رهبر سازمان کار خود را خوب انجام دهد، ارزشهای جهانی را بیان کرده و آموزش دهد و دیدی بلندمدت ایجاد کند، دیگران را به کسب آن ارزشها و پیروی از آن دید بلندمدت، تشویق می کند (مبینی و یوسفیان، ۱۳۹۶).

لذا رهبری در سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش نیازمند دید وسیع، صبر، پشتکار و تمایل به سهیم شدن با پرسنل است. از نظر بسیاری از مدیران و کارفرمایان طرز فکر سهیم شدن با پرسنل غیرقابل قبول است. اما برای کسانی که به دنبال یک سیستم مدیریتی جدید بر اساس سهیم شدن برابری و قدرت هستند، بسیار سودمند است. مدیریت مبتنی بر ارزش می داند که

<sup>۴</sup> Valuism

<sup>۵</sup> Bellon & Nigro

توسعه و شخصیت و احترام هر فرد به کارش هم از جنبه های اقتصادی و هم غیر اقتصادی بستگی دارد. مدیریت مبتنی بر ارزش چارچوب اخلاقی جدیدی را برای افزایش وجهه و کیفیت زندگی پرسنل ارائه می کند و در عین حال عملکرد و کارایی کارکنان را بالا برده و عدالت را در جامعه و سازمان برقرار می سازد (تولایی، ۱۳۹۳). با توجه به اهمیت مسأله هوش سازمانی و مدیریت مبتنی بر ارزش، این پژوهش سعی دارد این مسأله را از دید معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود مورد بررسی و پژوهش قرار دهد.

## ۲- نتایج پژوهش های انجام گرفته

موغلی و عظیمی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان گراش (لارستان فارس) به مطالعه پرداختند. یافته ها نشان می دهد که بین دو متغیر هوش سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنیداری در سطح اطمینان ۰/۰۵ وجود دارد. همچنین رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی تا دو گام پیش رفته است و متغیرهای چشم انداز استراتژیک و سرنوشت مشترک (۶۳) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیشبینی می کند. نتیجه گیری: با افزایش نمره هوش سازمانی، نمره رضایت شغلی نیز افزایش خواهد یافت.

پژوهش و کراهی مقدم (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی بر خلاقیت و کارآفرینی به پژوهش پرداختند. نتایج حاصل نشان داد که بین تک تک مولفه های هوش سازمانی (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با مولفه های کارآفرینی (خلاقیت، ریسک پذیری، استقلال طلبی، انگیزش، عزم و اراده، اعتقاد به مقدسات) رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش ارتباط معنیدار هوش سازمانی و مولفه هایش با خلاقیت را تایید نمودند، به طوریکه به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در هوش سازمانی خلاقیت افزایش یا کاهش می یابد.

عمویی و محمد علیزاده (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تاثیر هوش سازمانی بر اثربخشی مدیران به مطالعه پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که مؤلفه های هوش سازمانی چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تغییرگرایی، اتحاد و توافق، روحیه، بکارگیری دانش و عملکرد سازمانی بر اثربخشی مدیران تایید دارد. از پیشنهاد های مهم این پژوهش تدوین ساختارها، مقررات، روش ها و رویه های مناسب با هدف افزایش مولفه های هوش سازمانی و ایجاد کمیته ای در سازمان آموزش و پرورش به منظور ارزیابی، ارتقاء و حفاظت از قدرت ذهنی و هوشی مدرسه می باشد.

خستویی و پری ناز (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان بررسی رابطه ابعاد و مولفه های هوش سازمانی بر میزان بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تهران شرق به پژوهش پرداختند. نتایج نشان می دهد که در تمامی موارد ضریب همبستگی بالا بین متغیرهای تحقیق بوده و معادله رگرسیون معنادار می باشد.

امینی و کسرایی (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان تاثیر هوش سازمانی بر ارزیابی عملکرد کارکنان مطالعه موردی بنیاد ایران شناسی به پژوهش پرداختند. نتیجه بیانگر این است که بین هوش سازمانی و ارزشیابی عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

تحقیقی با عنوان «بررسی اثرات هوش سازمانی بر سرمایه گذاری در زمینه فناوری اطلاعات و بهره وری سازمان» توسط ایراواچی (۲۰۲۰) انجام پذیرفته است. در این مطالعه هوش سازمانی عامل اصلی مورد مطالعه می باشد. در این مطالعه ۱۶۱ شرکت کوچک و متوسط اقتصادی، تجاری و صنعتی ژاپن پرسشنامه ها را تکمیل کردند. نتایج ارتباط معنی داری را نشان دادند. به طوریکه شرکتهایی که هوش سازمانی بالاتری دارند سرمایه گذاریهای بیشتری در زمینه فناوری اطلاعات انجام می دهند و از سطح بهره وری بالاتری برخوردارند.

آروهان، این جی ما، هوشو (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان "رابطه بین بهره هوش سازمانی و عملکرد سازمان «مطالعه تطبیقی بین ژاپن و چین» در ژاپن انجام دادند. هدف از انجام این پژوهش شناسایی چگونگی تأثیر تفاوت‌هایی از قبیل محیط سازمانی، محیط اقتصادی و ویژگی‌های فردی بر رابطه بین ویژگی‌های سازمانی و عملکرد سازمان در ژاپن می باشد. فاکتورهای بهره هوشی سازمانی تحقیقات نشان داده است که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. آگکان و همکارانش (۲۰۱۷) با رویکردی ساختارگراییانه، دیدگاه‌های مختلف در رابطه با هوش سازمانی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که با رویکرد مزبور می‌توان به چندگانگی‌های موجود پایان داد و مطالعات گسسته در خصوص معرفت شناسی هوش (شناختی، رفتاری و اجتماعی) را تلفیق نمود.

رایرا و این جی ما (۲۰۱۶) 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 سازمان‌هایی که ضریب هوش سازمانی بالاتری دارند، بیشتر از سایر سازمانها بر روی فناوری اطلاعات سرمایه گذاری می کنند و در نتیجه در قیاس با آنها به سطوح بالاتری از بهره وری دست می‌یابند.

دولان و گارسیا (۲۰۱۴) پژوهشی که در زمینه ارتباط متقابل ارزشها و هدفها انجام دادند، نشان دادند که مدیریت بر مبنای ارزشها جایگزین مدیریت بر مبنای اهداف نمی‌شود، بلکه تا حدودی آن را کامل و از طریق معنا بخشیدن به آن، اجرایی شدن آن را تسهیل می‌کند. در واقع در همه کاربردهای مدیریت بر مبنای اهداف، نشانه‌هایی از توجه به ارزشها به طریقی وجود دارد. اما آنچه در مدیریت بر مبنای ارزشها پررنگ تر می‌شود، نظام‌مند شدن این کار است. درواقع ارزشهای اساسی مشترک به «عامل‌های کلیدی موفقیت» تبدیل می‌شوند و ساختار اهداف را به عنوان واسطه‌های ابزاری تعیین می‌کنند.

### ۳- فرضیات پژوهش

- ۱- بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- مؤلفه های هوش سازمانی و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود بالاتر از میانگین است.
- ۳- مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود بالاتر از میانگین است.
- ۴- بین مؤلفه های هوش سازمانی و مدیریت مبتنی بر ارزش در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین مؤلفه های مدیریت مبتنی بر ارزش و هوش سازمانی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه معنادار وجود دارد.
- ۶- تفاوت معناداری بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش از جنبه ویژگی‌های جمعیت شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود وجود دارد.

### ۴- روش پژوهش

در هر پژوهش، پژوهشگر تلاش می‌کند تا مناسب‌ترین روش را انتخاب کند و آن روشی مناسب است که دقیق‌تر از روش‌های دیگر واقعیت را کشف می‌کند. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری باشد و روش همبستگی به بررسی رابطه بین متغیرها می پردازد. روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع

<sup>۷</sup> Akgun & et al

<sup>۸</sup> Riera & Inijima

<sup>۹</sup> Dolan & Garcia

کاربردی بوده و به لحاظ طرح تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی<sup>۱</sup> می باشد. طرح های توصیفی مجموعه طرح هایی هستند که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای طرح توصیفی می تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۸۲).

## ۵- یافته های پژوهش

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش علاوه بر آمار توصیفی از (آزمون های استنباطی  $t$  و آزمون ضریب همبستگی و همچنین آزمون آنالیز واریانس) استفاده شد، ضمناً تمامی محاسبات آماری با نرم افزار SPSS19 انجام شد. در این پژوهش برای مطالعه مبانی نظری و ادبیات پژوهش از روش کتابخانه ای و برای نظر خواهی از معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود از روش میدانی استفاده خواهد شد. تجزیه و تحلیل به عنوان فرایندی از روش علمی، یکی از پایه های اساسی هر پژوهشی است. تجزیه و تحلیل به طور کلی عبارت از روشی است که از طریق آن کل فرایند پژوهشی، از انتخاب مسأله گرفته تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می شود. در این بخش فرضیات پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر این اساس به تحلیل استنباطی فرضیات پژوهش خواهیم پرداخت.

## ۶- تحلیل فرضیات پژوهش

۱- بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که این آزمون با  $r=0/546$  و سطح معنی داری  $p=0/003$ ، رابطه مثبت و معنی دار، بین هوش سازمانی و مدیریت مبتنی بر ارزش در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود مشاهده شده است، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می گردد ( $p<0/05$ ).

جدول (۱): آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	مدیریت مبتنی بر ارزش	
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
هوش سازمانی	۰/۵۴۶	۰/۰۰۳

۲- مؤلفه های هوش سازمانی و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود بالاتر از میانگین است.

نتایج آزمون  $t$  تک متغیره نشان می دهد که در این مطالعه هوش سازمانی و ابعاد آن از میانگین استاندارد بالاتر بوده و بین هوش سازمانی و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود با میانگین استاندارد ۳ تفاوت معنی داری وجود دارد ( $p<0/05$ ).

<sup>۱</sup>Applied

<sup>۲</sup>Descriptive

<sup>۳</sup>Correlation

جدول (۲): آزمون t تک متغیره هوش سازمانی و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	میانگین استاندارد	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
								کران پایین	کران بالا
چشم انداز راهبردی	۷۹	۳/۸۲۹۴	۰/۷۴۳۵۲	۹/۰۶۳	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۶۴۶۷	۱/۰۱۲۲
سرنوشت مشترک	۷۹	۳/۶۳۸۵	۰/۶۹۲۲۹	۷/۴۹۳	۷۸	۳	۰/۰۰۳	۰/۴۶۸۳	۰/۸۰۸۷
میل به تغییر	۷۹	۳/۵۷۳۶	۰/۸۲۳۳۲	۵/۶۶۰	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۳۷۱۲	۰/۷۷۶۰
روحیه	۷۹	۳/۶۷۱۰	۰/۸۸۳۴۷	۶/۱۷۰	۷۸	۳	۰/۰۰۱	۰/۴۵۳۸	۰/۸۸۸۲
توافق و اتحاد	۷۹	۳/۷۸۱۴	۰/۶۶۷۳۵	۹/۵۱۲	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۶۱۷۳	۰/۹۴۵۴
کاربرد دانش	۷۹	۳/۴۱۳۴	۰/۹۲۶۲۰	۳/۶۲۶	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۱۸۵۷	۰/۶۴۱۱
هوش سازمانی	۷۹	۳/۶۲۹۳	۰/۶۴۸۶۱	۷/۸۸۲	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۴۶۹۸	۰/۷۸۸۷

۳- مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود بالاتر از میانگین است.

نتایج آزمون t تک متغیره نشان می دهد که در این مطالعه مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن از میانگین استاندارد بالاتر بوده و بین مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود با میانگین استاندارد ۳ تفاوت معنی داری وجود دارد ( $p < 0/05$ ).

جدول (۳): آزمون t تک متغیره مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	میانگین استاندارد	سطح معنی داری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
								کران بالا	کران پایین
توجه به کارکنان	۷۹	۳/۸۶۳۶	۰/۷۶۱۳۶	۹/۲۱۵	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۶۷۶۵	۱/۰۵۰۸
توجه به احساسات فردی	۷۹	۳/۸۴۰۳	۰/۸۳۸۴۶	۸/۱۴۲	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۶۳۴۲	۱/۰۴۶۴
ایجاد انگیزش	۷۹	۳/۹۲۶۴	۰/۸۱۲۹۶	۹/۹۲۵	۷۸	۳	۰/۰۰۳	۰/۷۲۶۶	۱/۱۲۶۳
روابط انسانی	۷۹	۳/۷۲۳۸	۰/۹۲۶۱۳	۶/۳۴۹	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۴۹۶۱	۰/۹۵۱۴
رضایت کارکنان	۷۹	۳/۷۸۵۵	۰/۸۵۰۱۳	۷/۵۰۷	۷۸	۳	۰/۰۰۱	۰/۵۷۶۶	۰/۹۹۴۵
مدیریت مبتنی بر ارزش	۷۹	۳/۸۲۹۴	۰/۷۴۳۵۲	۹/۰۶۳	۷۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۶۴۶۷	۱/۰۱۲۲

۴- بین مؤلفه های هوش سازمانی و مدیریت مبتنی بر ارزش در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که در این آزمون بین مؤلفه های هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه مثبت و معنی دار مشاهده شده است ( $p < 0/05$ ).

جدول (۴): آزمون ضریب همبستگی پیرسون

مدیریت مبتنی بر ارزش		متغیر
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۵	۰/۴۳۵	چشم انداز راهبردی

۰/۰۰۳	۰/۵۲۴	سرنوشت مشترک
۰/۰۰۱	۰/۴۹۸	میل به تغییر
۰/۰۰۵	۰/۳۶۹	روحیه
۰/۰۰۰	۰/۴۵۲	توافق و اتحاد
۰/۰۰۱	۰/۳۲۵	کاربرد دانش
۰/۰۰۳	۰/۵۴۶	هوش سازمانی

۵- بین مؤلفه های مدیریت مبتنی بر ارزش و هوش سازمانی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که در این آزمون بین مؤلفه های مدیریت مبتنی بر ارزش با هوش سازمانی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه مثبت و معنی دار مشاهده نشده است ( $p < 0/05$ ).

جدول (۵): آزمون ضریب همبستگی پیرسون

هوش سازمانی		متغیر
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۵	۰/۴۵۶	توجه به کارکنان
۰/۰۱۲	۰/۲۵۸	توجه به احساسات فردی
۰/۰۰۳	۰/۳۹۶	ایجاد انگیزش
۰/۰۰۱	۰/۴۵۰	روابط انسانی
۰/۰۰۵	۰/۳۸۹	رضایت کارکنان
۰/۰۰۳	۰/۵۴۶	مدیریت مبتنی بر ارزش

۶- تفاوت معناداری بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش از جنبه ویژگی های جمعیت شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود وجود دارد.

الف: بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش از جنبه جنسیت در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون نشان می دهد که در این مطالعه بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش با توجه به جنسیت معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود تفاوت معنی دار مشاهده نشده است ( $p > 0/05$ ) و می توان گفت که هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش با توجه به جنسیت معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود یکسان بوده است.

جدول (۶): آزمون t مستقل، مقایسه میانگین نمرات هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش در رابطه با جنسیت معلمان

نام متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معنی داری
هوش سازمانی	زن	۳۸	۳/۶۱۳۷	۰/۶۶۲۴۵	۰/۴۵۸	۷۸	۰/۶۴۸
	مرد	۴۱	۳/۷۱۶۳	۰/۵۸۸۷۰	۰/۴۹۸	۷۸	۰/۶۲۷
مدیریت مبتنی بر ارزش	زن	۳۸	۳/۸۷۴۵	۰/۷۱۴۸۰	۱/۱۶۸	۷۸	۰/۲۴۷
	مرد	۴۱	۳/۵۷۷۳	۰/۸۸۷۰۹	۱/۰۰۳	۷۸	۰/۳۳۷

ب: بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش از جنبه سن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون نشان می دهد که در این مطالعه بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش با توجه به سن معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود تفاوت معنی دار وجود ندارد ( $p > 0/05$ ) و می توان گفت هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش با توجه به سن مختلف در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود یکسان بوده است.

جدول (۷): جدول توصیفی میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر میزان سن معلمان

نام متغیر	سن	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
هوش سازمانی	۲۶-۳۵ سال	۲۵	۳/۳۸۱۰	۰/۶۵۲۹۱	۲/۶۵	۴/۵۱
	۳۶-۴۵ سال	۴۷	۳/۶۶۷۸	۰/۶۵۰۴۹	۲/۳۱	۵/۰۰
	۴۶-۵۵ سال	۷	۳/۷۹۵۹	۰/۶۰۳۸۰	۲/۹۶	۴/۳۵

۵/۰۰	۲/۳۱	۰/۶۴۸۶۱	۳/۶۲۹۳	۷۹	جمع	مدیریت مبتنی بر ارزش
۴/۴۲	۲/۵۳	۰/۶۹۰۶۱	۳/۴۹۱۲	۲۵	سال ۲۶-۳۵	
۵/۰۰	۱/۸۶	۰/۷۸۹۱۸	۳/۸۹۶۸	۴۷	سال ۳۶-۴۵	
۴/۲۷	۳/۷۱	۰/۲۳۷۳۹	۳/۹۵۶۷	۷	سال ۴۶-۵۵	
۵/۰۰	۱/۸۶	۰/۷۴۳۵۲	۳/۸۲۹۴	۷۹	جمع	

جدول (۸): آزمون آنالیز واریانس

مؤلفه ها	منابع	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون	سطح معنی داری
هوش سازمانی	بین گروهها	۱/۰۰۴	۳	۰/۵۰۲	۱/۲۰۱	۰/۳۰۸
	داخل گروهها	۲۶/۳۴۱	۷۵	۰/۴۱۸		
	جمع	۲۷/۳۴۵	۷۸			
مدیریت مبتنی بر ارزش	بین گروهها	۱/۷۰۰	۳	۰/۸۵۰	۱/۵۶۴	۰/۲۱۷
	داخل گروهها	۳۴/۲۳۳	۷۵	۰/۵۴۳		
	جمع	۳۵/۹۳۴	۷۸			

ج: بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش از جنبه میزان تحصیلات در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون نشان می دهد که در این مطالعه بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش با توجه به تحصیلات معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود تفاوت معنی دار وجود ندارد ( $p > 0/05$ ) و می توان گفت هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش با توجه به تحصیلات مختلف در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود یکسان بوده است.

جدول (۹): جدول توصیفی میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر میزان تحصیلات معلمان

نام متغیر	تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
هوش سازمانی	کارشناسی	۳۵	۳/۵۲۷۷	۰/۷۲۵۰۵	۲/۳۱	۵/۰۰
	کارشناسی ارشد	۴۲	۳/۷۰۴۱	۰/۵۸۴۷۰	۲/۷۱	۴/۸۲
	دکتری	۲	۳/۶۲۹۳	۰/۶۴۸۶۱	۲/۳۱	۵/۰۰
مدیریت مبتنی بر ارزش	کارشناسی	۳۵	۳/۷۳۰۵	۰/۹۵۰۶۵	۱/۸۶	۵/۰۰

کارشناسی ارشد	۴۲	۳/۹۰۲۳	۰/۵۴۶۶۶	۲/۸۰	۴/۷۹
دکتری	۲	۳/۸۲۹۴	۰/۷۴۳۵۲	۱/۸۶	۵/۰۰

جدول (۱۰): آزمون آنالیز واریانس

مؤلفه ها	منابع	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون	سطح معنی داری
هوش سازمانی	بین گروهها	۰/۵۰۲	۲	۰/۵۰۲	۱/۱۹۶	۰/۲۷۸
	داخل گروهها	۲۶/۸۴۳	۷۶	۰/۴۱۹		
	جمع	۲۷/۳۴۵	۷۸			
مدیریت مبتنی بر ارزش	بین گروهها	۰/۴۷۶	۲	۰/۴۷۶	۰/۸۵۹	۰/۳۵۸
	داخل گروهها	۳۵/۴۵۸	۷۶	۰/۵۵۴		
	جمع	۳۵/۹۳۴	۷۸			

د: بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش از جنبه سابقه کار در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون نشان می دهد که در این مطالعه بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش با توجه به سابقه کار معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود تفاوت معنی دار وجود ندارد ( $p > 0.05$ ) و می توان گفت هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش با توجه به سوابق مختلف کاری در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود یکسان بوده است.

جدول (۱۱): جدول توصیفی میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر میزان سابقه کار معلمان

نام متغیر	سابقه کار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
هوش سازمانی	۵-۱۰	۱۳	۳/۰۸۴۵	۰/۳۲۴۷۰	۲/۸۲	۳/۵۱
	۱۱-۱۵	۲۵	۳/۴۴۲۲	۰/۸۰۹۰۷	۲/۳۱	۴/۷۸
	۱۶-۲۰	۲۸	۳/۷۹۸۳	۰/۶۰۶۷۳	۲/۷۱	۵/۰۰
	۱۶-۲۰	۱۳	۳/۳۵۴۶	۰/۵۰۸۱۵	۲/۶۱	۳/۸۸
	۲۱ سال به بالا	۷۹	۴/۱۳۰۶	۰/۲۳۸۲۶	۳/۸۸	۴/۳۵
	جمع	۱۳	۳/۶۲۹۳	۰/۶۴۸۶۱	۲/۳۱	۵/۰۰

۴/۱۷	۲/۷۱	۰/۵۷۸۹۹	۳/۵۰۴۳	۲۵	۵-۱۰	مدیریت مبتنی بر ارزش
۵/۰۰	۱/۸۶	۱/۱۲۲۶۹	۳/۸۲۵۸	۲۸	۱۱-۱۵	
۴/۷۹	۲/۱۷	۰/۶۷۵۰۰	۳/۷۸۱۲	۱۳	۱۶-۲۰	
۴/۹۱	۳/۴۷	۰/۵۶۴۰۷	۴/۲۹۷۳	۷۹	۱۶-۲۰	
۴/۲۷	۳/۷۱	۰/۲۳۱۶۷	۳/۸۷۲۷	۱۳	۲۱ سال به بالا	
۵/۰۰	۱/۸۶	۰/۷۴۳۵۲	۳/۸۲۹۴	۲۵	جمع	

جدول (۱۲): آزمون آنالیز واریانس

مؤلفه ها	منابع	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون	سطح معنی داری
هوش سازمانی	بین گروهها	۵/۳۲۹	۵	۱/۳۳۲	۳/۶۹۱	۰/۰۰۹
	داخل گروهها	۲۲/۰۱۶	۷۳	۰/۳۶۱		
	جمع	۲۷/۳۴۵	۷۸			
مدیریت مبتنی بر ارزش	بین گروهها	۲/۵۸۰	۵	۰/۶۴۵	۱/۱۸۰	۰/۳۲۹
	داخل گروهها	۳۳/۳۵۴	۷۳	۰/۵۴۷		
	جمع	۳۵/۹۳۴	۷۸			

## ۷- یافته‌های مربوط به فرضیات پژوهش

**بحث در مورد فرضیه اصلی پژوهش:** بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه معناداری وجود دارد. همانگونه که نتایج آزمون نشان داد در این مطالعه با  $r=0/546$  و سطح معنی داری  $p=0/003$ ، رابطه مثبت و معنی دار، بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود مشاهده نشده است ( $p<0/05$ ). در این راستا می توان گفت که هوش سازمانی مفهومی تقریباً جدید در بحث سازمان و مدیریت است و این خود نشان دهنده تغییر دید مدیران سازمانی نسبت به مقوله هوش می باشد. هوش سازمانی در واقع داشتن دانشی عمیق در مورد همه عواملی است که برای سازمان و دست یابی به اهداف سازمان مؤثر است و به عنوان تلفیق دارایی های دانش و مهارت در سازمان شناسایی می شود که اینها خود وابسته به داشتن مدیریت مبتنی بر ارزش در یک سازمان هستند. منظور از همه عوامل یعنی، اطلاعاتی که از مشتریان، ارباب رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، محیط فرهنگی و فرایندهای سازمانی شامل: مالی، اداری، حفاظتی، تولیدی، منابع انسانی، بودجه و ... که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می گذارد. همانطور که عمومی و محمد علیزاده (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که مؤلفه های هوش سازمانی چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تغییرگرایی، اتحاد و توافق، روحیه، بکارگیری دانش و عملکرد سازمانی بر

اثر بخشی مدیران تاثیر دارد. همچنین معمارزاده و جهانگیر فرد (۱۳۹۲) نیز در مطالعات خود نشان دادند که استفاده مناسب و بهینه از ارزشهای حاکم بر سازمان سبب بهبود مؤثر شاخص های عملکرد در سازمانهای دولتی ایران می شود. مطالعات مبینی دهکردی و ربانی (۱۳۹۶) نیز حاکی از این است که ارزش ها به نگرش افراد منجر خواهد شد و رفتارها بر اساس نگرشها شکل می گیرد و باورها رابطه ای مستقیم و دو سویه با ارزش ها دارند. لذا وقتی مدیریت سازمان ارزش محور می شود، ارزش ها مبنای مدیریت قرار می گیرند و سبک مدیریت مبتنی بر ارزش ها در سازمان حاکم می شود که این امر مبین نقش ارزش ها در تدوین برنامه ریزی راهبردی و ارکان جهت ساز در سازمان هاست. بنابراین پیشنهاد می شود مدیران دولتی ارزش های محوری را در تصمیم گیری، برنامه ریزی، سیاستگذاری مورد توجه جدی قرار دهند.

**بحث در مورد فرضیه اول پژوهش:** مؤلفه های هوش سازمانی و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود بالاتر از میانگین است. همانگونه که نتایج آزمون  $t$  تک متغیره نشان داد در این مطالعه هوش سازمانی و ابعاد آن از میانگین استاندارد بالاتر بوده و بین هوش سازمانی و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود با میانگین استاندارد ۳ تفاوت معنی داری وجود دارد ( $p < 0.05$ ). بنابراین امروزه می توان با اطمینان کامل ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمانها متمایز نماید. ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز معلمان است. سازمان با بهره گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در استای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه های اجرایی سازمان برای استفاده معلمان توسعه داده می شود. با توجه به اینکه معلمان در سازمانهایی فعالیت می کنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود می باشند و در مقابل پاسخگویی به مسایل و مشکلات خود مثل انسانها نیازمند قدرت یادگیری هستند. بنابراین مسئله هوش سازمانی می تواند در این مهم کمک شایانی به معلمان کرده و آنها را قادر سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات و عکس العمل به موقع به تغییرات محیطی باشند. بنابراین معلمان برای پیشبرد اهداف سازمانی و دستیابی به آنها نیاز به هوش سازمانی دارند که بتوانند با اتکال به آن عملکرد خود را بهبود بخشند. همانطور که مطالعات قلندری و خواجوی (۱۳۹۴) نشان داد که میان هوش سازمانی در ابعاد (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، فشارسازمانی) با عملکرد مدیران اجرایی مراکز بهداشتی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مطالعات قدسی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین تمام مؤلفه های هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، روحیه، میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکردی) با مزیت رقابتی پایدار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. که نتایج مطالعات فوق در زمینه هوش سازمانی و ابعاد آن با مطالعه پژوهش حاضر در یک راستا می باشند و همدیگر را تأیید می کنند.

**بحث در مورد فرضیه دوم پژوهش:** مؤلفه های مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود بالاتر از میانگین است. همانگونه که نتایج آزمون  $t$  تک متغیره نشان داد در این مطالعه مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن از میانگین استاندارد بالاتر بوده و بین مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود با میانگین استاندارد ۳ تفاوت معنی داری وجود دارد ( $p < 0.05$ ). در این راستا می توان اظهار نظر کرد که رهبری در سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش نیازمند دید وسیع، صبر، پشتکار و تمایل به سهیم شدن با معلمان است. از نظر بسیاری از مدیران و کارفرمایان طرز فکر سهیم شدن با کارکنان غیرقابل قبول است. اما برای کسانی که به دنبال یک سیستم مدیریتی جدید براساس سهیم شدن برابری و قدرت هستند، بسیار سودمند است. مدیریت مبتنی بر ارزش می داند که توسعه و شخصیت و احترام هر فرد به کارش هم از جنبه های اقتصادی و هم غیراقتصادی بستگی دارد. مدیریت مبتنی بر ارزش چارچوب اخلاقی جدیدی را برای افزایش وجهه و کیفیت زندگی کارکنان ارائه می کند و درعین حال کارایی را بالا برده و عدالت را در جامعه و سازمان برقرار می سازد. در همین راستا مطالعات فراهانی (۱۳۹۵) نشان داد که مدیریت مبتنی بر ارزش یکی از الزامات بقا و ماندگاری بنگاه های اقتصادی در شرایط بحرانی، پیچیده و رقابتی امروز هستند و می تواند مسیر موفقیت سازمانهای امروزی را هموار سازد. سیستم باورها و ارزشهایی که در سازمان های قرن بیستم کارایی داشت، در سازمان های امروزی کارایی لازم را ندارد. لذا با

توجه به حساسیتها و پیچیدگی ها و الزامات فعلی محیط کسب و کار این رویکرد راهگشا خواهد بود. همچنین دوست محمدی (۱۳۸۵) نشان داد که نظام ارزشی یک مدیر ایرانی از مجموعه تقریباً یکسانی از همه وجوه ارزشی تشکیل شده است. ارزشهایی چون وفاداری، روابط دوستانه، رشد و توسعه شخصی و خطر پذیری از جمله ارزشهای مطرح شده در این مطالعه بوده است. در پژوهش دولان و گارسا (۲۰۰۵) نیز نشان دادند که مدیریت بر مبنای ارزشها جایگزین مدیریت بر مبنای اهداف نمی شود، بلکه تا حدودی آن را کامل و از طریق معنا بخشیدن به آن، اجرایی شدن آن را تسهیل می کند. در واقع در همه کاربردهای مدیریت بر مبنای اهداف، نشانه هایی از توجه به ارزشها به طریقی وجود دارد. اما آنچه در مدیریت بر مبنای ارزشها پر رنگ تر می شود، نظام مند شدن این کار است. در واقع ارزشهای اساسی مشترک به عامل های کلیدی موفقیت تبدیل می شوند و ساختار اهداف را به عنوان واسطه های ابزاری تعیین می کنند. که نتایج فوق با نتایج مطالعه حاضر یکسان و همدیگر را تأیید می کنند.

## ۸- بحث و نتیجه گیری

همانطور که بیان شد ارزش های محوری سازمان مبنای تصمیم گیری، سیاستگذاری و راهنمای قضاوت امور در سازمانها هستند و مدیران و کارکنان سازمان با تکیه و توجه به این ارزش ها می تواند رشد و ادامه حیات سازمان های خود را تضمین نمایند. بسط و توسعه ارزشهای اخلاقی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، مذهبی، شکوفایی و تعالی سازمان را به همراه خواهد داشت. این ارزش ها که نقش زیادی در رفتار مدیران و کارکنان دارد و به عنوان جزئی از سیستم فرهنگ سازمانی است، بایستی مورد توجه بیشتر قرار گیرند؛ لذا به کمک هوش سازمانی است که سازمانها می توانند به ایجاد تنوع در منابع مالی، تحلیل برنامه ها و عملکردها، توسعه چشم اندازها، باز تعریف مأموریتها و طراحی راهبردهای مناسب بپردازند. هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در ایجاد قدرت ذهنی و تمرکز بر این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می شود و نهایتاً اینکه هوش سازمانی باید مورد توجه مدیران سازمانها واقع شود؛ بدین معنی که تک تک ابعاد هوش سازمانی را در سازمانشان مورد اندازه گیری، بررسی دوره ای و ارزیابی مجدد قرار دهند. این مسئله باعث ارتقای زیرسیستم هوش سازمانی می شود که برای تبدیل شدن به یک سازمان با هوش سازمانی بالا مورد نیاز است. در پایان اینکه هوش سازمانی، مدیران را برای تصمیم گیری در همه عوامل مؤثر بر سازمان و شرکتها توانمند می سازد. با توجه به آنچه که پیرامون مفهوم هوش سازمانی بیان شده است، این گونه می توان تفسیر کرد که افراد در درون سازمانهای هوشمند با داشتن این توانایی، قابلیت تطابق بیشتری را در شرایط سازمانی خواهند داشت و در نهایت رفتار تطبیقی ایجاد شده، موجب یک چرخه جدید هوش خواهد گردید. باتوجه به اینکه هم اکنون موضوع هوش سازمانی و ارزیابی عملکرد مدیریت مبتنی بر ارزش به عنوان یک نیاز شناخته می شود و موضوع جدیدی می باشد و همچنین به دلیل کمبود پژوهش های صورت گرفته در رابطه با موضوع هوش سازمانی در ایران، این موضوع نیازمند بحث بیشتری می باشد. تا از یک طرف معلمان و دست اندرکاران سازمانها با مقوله هوش سازمانی و ابعاد آن آشنا باشند و هم بتوانند عملکرد خویش را با توجه به ابعاد هوش سازمانی بهبود بخشند.

## ۹- پیشنهادهای برگرفته از یافته های پژوهش

**فرضیه اصلی پژوهش:** بین هوش سازمانی با مدیریت مبتنی بر ارزش در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به این که هوش سازمانی و مدیریت مبتنی بر ارزش در شیوه های جدید مدیریت محسوس عینی دارد و موجب بالا بردن کیفیت و تغییر در ساختار مدیریت می گردد. لذا از پیشنهادهای مهم پژوهش:

- ۱- تدوین ساختارها، مقررات، روشها و رویه های مناسب با هدف افزایش مؤلفه های هوش سازمانی و ایجاد کمیته ای در سازمان آموزش و پرورش به منظور ارزیابی، ارتقاء و حفاظت از قدرت ذهنی و هوشی مدرسه می باشد.
- ۲- ایجاد کارگاه های آموزش، کسب دانش و آگاهی از عوامل محیطی و حفظ بقا و حیات خود.

۳- سازمان برای شناسایی، رشد و ارتقاء معلمان از یک برنامه منظم برخوردار باشد تا بتواند معلمان و صاحب نظران راهبردی را در سازمان تشخیص داده و به کار گیرند.

۴- پشتیبانی مالی از برنامه هایی که باعث ارتقاء مدیریت مبتنی بر ارزش و هوش سازمانی در سازمان شود.

۵- سازمان برای آگاه شدن کارکنان از بینش سازمانی بایستی مدیریت آنها را در طراحی بینش راهبردی مشارکت دهد.

۶- سازمان آموزش و پرورش کلاس های آموزشی برای کارکنان برگزار نموده، شبکه های ارتباطات را در سازمان افزایش داده و کارکنان را از مزایای تغییر و تحول آگاه سازد.

۷- به دلیل اینکه در جهان پیچیده امروز توجه به تغییر برای عقب نیفتادن از رقبا و نوآوری غیرقابل انکار است، لذا بایستی معلمان برای تغییر زمینه سازی کرده و از توجه به افراد به عنوان مهمترین عامل در تغییرات غافل نشوند. با توجه به نتایج لزوم توجه معلمان به عوامل مؤثر در افزایش روحیه را آشکار می سازد. از طرفی بایستی مدیر تلاشش را بر استفاده از نیروهای بالقوه افراد متمرکز کند.

**فرضیه اول پژوهش:** با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که مؤلفه های هوش سازمانی و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود بالاتر از میانگین است. لذا به منظور تقویت هوش سازمانی معلمان در راستای بهبود عملکرد آنان در دستگاه های دولتی پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

#### ۱- تقویت دیدگاه استراتژیک معلمان:

برای تقویت دیدگاه استراتژیک معلمان با توجه به نتایج تحقیق به دست آمده راهکارهای زیر پیشنهاد می شود:

- مهمترین مسئله در دیدگاه استراتژیک تهیه بیانیه مأموریت و رسالت هر سازمان است. سازمانها بایستی تیم هایی را جهت این کار تشکیل دهند و با بررسی دقیق محیط سازمانی فرصتها و تهدیدها را تشخیص دهند و اقدامات لازم را بموقع انجام دهند.

- هر سال معلمان ارشد هر سازمان استراتژی های سازمان را مورد بررسی و تجدید نظر قرار دهند.

- دوره های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان و معلمان در این راستا برگزار گردد تا کارکنان و معلمان با مفهوم دیدگاه استراتژیک آگاهی بیشتری کسب نمایند.

- سازمان برای شناسایی، رشد و ارتقاء معلمان از یک برنامه منظم برخوردار باشد. تا بتواند معلمان و صاحب نظران استراتژیست را در سازمان تشخیص داده و به کار گیرند.

#### ۲- تقویت احساس سرنوشت مشترک:

- پیشنهاد می شود برای تقویت احساس سرنوشت مشترک بین معلمان و کارکنان، معلمان کارکنان را در برنامه ها و مسایل مهم و نتایج آنها سهیم نمایند. زیرا این کار باعث می گردد تا همه افراد سازمان با تلاشی بیش از حد معمول برای رسیدن به اهداف سازمانی به معلمان کمک نمایند.

- پیشنهاد می شود معلمان فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین همکاران و معلمان به وجود آورند. در چنین محیطی همکاران همدیگر را دوست داشته و این دوستی و محبت را به یکدیگر ابراز می نمایند و با میل به انجام وظایف خود می پردازند و به محیط کار و شغلشان افتخار می کنند.

#### ۳- تقویت میل به تغییر معلمان:

- پیشنهاد می شود با مطالعه محیط سازمانی، فعالیتهای سازمان به طور مستمر در حال رشد و هماهنگ شدن با تغییرات محیط سازمانی باشد.

- پیشنهاد می شود ساز و کارهای لازم برای حمایت از نوآوری در سازمان وجود داشته باشد. مثل تیم های توسعه محصول، نظام پیشنهادات و ...

- پیشنهاد می شود یک نظام تشویق در سازمان برای پیشنهادات خلاقانه و ارائه راه حل های بهتر در فرایند های سازمانی در سازمان وجود داشته باشد.

#### ۴- تقویت روحیه:

- پیشنهاد می شود، معلمان از طریق برنامه های تفریحی، تعطیلات خانوادگی، اجرای برنامه های مناسب در مناسبت های مختلف ملی و مذهبی برای کارکنان همراه با خانواده و ... کیفیت زندگی کار در سازمان را بالا ببرند.

- پیشنهاد می شود معلمان برای اینکه بتوانند الگویی در ذهن کارمندان ایجاد نمایند، وظایف شغلی خود را با علاقه و رغبت بیشتری انجام دهند. در این موقع است که کارکنان به منظور دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف سازمان تلاشی فوق العاده از خود نشان می دهند.

#### ۵- برگزاری دوره های ضمن خدمت برای بهبود عملکرد معلمان:

- پیشنهاد می گردد معلمان برای افزایش عملکرد کارکنان و خودشان آموزش های لازم را ببینند و با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت هوش سازمانی کلاس های آموزش ضمن خدمت برای معلمان تدارک دیده شود. تا بتوانند از این طریق رتبه هوش سازمانی خود را ارتقاء دهند.

- اجرای برنامه ها یا راهبردهایی که مستقیماً به افزایش عملکرد معلمان منجر می شود، باید از طریق آموزش های ضمن خدمت به آنها آموزش داده شود. معلمان میتوانند جهت آگاهی از هوش سازمانی و رابطه آن با متغیرهای مربوط به اثربخشی سیستم با استفاده از ابزار سنجش هوش سازمانی و ابزار مربوط به هر یک از متغیرهای اثربخشی تحقیق کنند و اقدامات لازم را در جهت بهبود اثربخشی سازمان انجام دهند. آگاهی دادن بیشتر معلمان درباره ابعاد هوش سازمانی جهت ایجاد محیطی که باعث بهبود عملکرد می باشد ضروری است.

**فرضیه دوم پژوهش:** مؤلفه های مدیریت مبتنی بر ارزش و ابعاد آن در معلمان دوره ابتدایی شهرستان بادرود بالاتر از میانگین است. مدیریت مبتنی بر ارزش می داند که تغییر فرهنگ یک شبه رخ نمی دهد، رفتارهای مردم و سازمانها در طول زمان ریشه دوانده است. تنها از طریق تقویت مثبت و پیوسته در طول زمان عادات های جدید ریشه می گیرند. در این راستا می توان پیشنهاد داد که:

- ایجاد کارگاه آموزشی جهت برنامه های آموزشی برای عوامل فعال شرکت و مدیران اجرایی اصلی

- اجرای سیستم های بهبود کیفیت در جهت حرکت به سمت مشتری گرایی

- برقراری سیستم های پاداش فردی و گروهی به طور منظم؛

- برقراری سیستم های کنترل کیفیت آماری مرتبط با حل مسائل به صورت مشارکتی و کاستن هزینه؛

- برقراری سیستم های مسئولیت پذیری دوطرفه

#### ۱۰- منابع و مأخذ

[۱] ابزری، مهدی؛ اعتباریان، اکبر و ستاری قهفرخی، مهدی، ۱۳۹۵، هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی سازمانی، ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۲، ص ۲۵-۳۲.

[۲] پژوهش، سمیرا و سیروس کراهی مقدم، ۱۳۹۴، بررسی رابطه هوش سازمانی بر خلاقیت و کارآفرینی، کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، مازندران، موسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران دانش.

[۳] حاذقی، محمدهادی، ۱۳۹۵. ارزیابی نقش ارزش ها در مدیریت راهبردی و ارائه الگوی مدیریت مبتنی بر ارزش های اسلامی در حوزه تدوین. رساله دکتری، دانشکده مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی.

- [۴] خستویی، زاوش و پری ناز بنی سی، ۱۳۹۴، بررسی رابطه ابعاد و مولفه های هوش سازمانی بر میزان بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران، تهران، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- [۵] شیمونال. دولان و سالوادورگارسا (۲۰۰۵)، مدیریت بر پایه ارزشها در هزاره نوین، ترجمه وحید وحیدی مطلق، عقیل ملکی فر (۱۳۸۴). سایت اندیشکده وحید.
- [۶] عمومی، فتنه و پژمان محمد علیزاده، ۱۳۹۴، تاثیر هوش سازمانی بر اثربخشی مدیران، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر ارونند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- [۷] فراهانی، مصطفی، ۱۳۹۵. مدیریت بر مبنای ارزش ها. ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۵.
- [۸] قلندری، عاطفه و قائم خواجهی، ۱۳۹۴، بررسی رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران اجرایی، کنفرانس بین المللی دست آوردهای نوین پژوهشی مدیریت حسابداری اقتصاد، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان.
- [۹] کوزر، لوئیس و برنارد روزنبرگ. نظریه های بنیادی جامعه شناختی، ترجمه فرهنگ ارشاد (۱۳۸۷)، تهران، نشر نی.
- [۱۰] مبینی دهکردی، علی و ربانی، آرزو (۱۳۹۶). مدیریت مبتنی بر ارزش در سطح سازمان. فصلنامه مجلس و راهبرد، سال نوزدهم، شماره هفتاد، صص ۶۳-۱۰۱.
- [۱۱] مبینی دهکردی، علی و یوسفیان، مریم (۱۳۹۶). معرفی طرح ها و مدلها در روش تحقیق آمیخته. نشریه علمی-پژوهشی راهبرد، انتشارات مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، شماره ۶۰.
- [۱۲] معمارزاده، غلامرضا و جهانگیرفرد، مجید (۱۳۹۲). طراحی مدل مدیریت بر مبنای ارزش در سازمانهای دولتی ایران. نشریه پژوهشگر (مدیریت)، دوره ۷، شماره ۱۹، صص ۳۴-۵۱.
- [۱۳] موغلی، علیرضا و فاطمه عظیمی، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان گراش در سال ۱۳۹۳، اولین همایش بین المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد، اصفهان، دبیرخانه همایش.
- [۱۴] نائیجی، مختار (۱۳۹۳). ارزش شناسی. بخش ۵ طبقه بندی ارزش ها بر مبنای تعداد وابستگان به یک ارزش، ماهنامه آفتاب.

- [15] Akgun, k. (2017). Organizational Intelligence & Knowledge management: thinking outside the silos. Www. KarelAlbercht.com.
- [16] Alvani, S. M., & Danayifard, H. (2015). Discourses in the philosophy of government organization theories, Eshraghi-Safar publication, seventh in press, Tehran (in Persian).
- [17] Bellon, C. J. and L. G. Nigro (2009). Martindale Nature and types of Sociological Theory, New York, The Free Press.
- [18] Riera, j. & Inijima E, (2016), Organizational Intelligence: What is it? And how can manager Use it? : (www.strategy- bussiness. com).
- [19] Mooghali A. R., Azizi A. R. (2018). Relation between organizational intelligence and organizational knowledge management development, World Applied Sciences Journal, 4(1), pp.1-8.
- [20] Iravaigi, G. (2020), a Study of Effect of Organizational IQ on IT Investment and Productivity, International Conference on Management of Innovation and Technology.