

# Investigating the Effect of Organizational Intelligence on Improving the Organizational Performance of Employees with Regard to the Mediating Role of Organizational Justice

Masarat Ayat<sup>1</sup>

Sanaz Shafiee<sup>2</sup>

Narges Asadollahi<sup>3</sup>

## Abstract

Improving the performance of the organization's employees is one of the main concerns of organizations, especially private organizations in today's turbulent and competitive market. The purpose of this research is to investigate the influence of organizational intelligence on improving the organizational performance of employees through the mediation of organizational justice. This research is practical and has been carried out by a descriptive-survey method. The statistical population includes 816 employees of private companies of tile industries in Isfahan province, 286 questionnaires were randomly distributed among them and finally the data of 269 questionnaires were analyzed. In order to collect data, standard questionnaires were used, and despite their theoretical validity, their validity was re-evaluated and confirmed by experts and their reliability using Cronbach's alpha. Based on the findings of the research, organizational intelligence has a positive and significant effect on improving the organizational performance of employees and organizational justice. In addition, organizational justice has an impact on improving the organizational performance of employees. Also, the mediating effect of organizational justice in relation to organizational intelligence and performance improvement was confirmed. Based on the results of this research, by strengthening organizational intelligence and expanding organizational justice, the organizational performance of employees can be significantly improved.

**Keywords:** *Organizational Intelligence, Performance Improvement, Organizational Justice.*

- 
1. Correspondent Author: Department of Computer Engineering and Information Technology, Payame Noor University, Tehran, Iran, m.ayat@pnu.ac.ir
  2. Department of Information Technology Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, s.shafiei@pnu.ac.ir
  3. Department of Statistics, Faculty of Mathematical Sciences and Statistics, University of Birjand, n.asadollahi@birjand.ac.ir

## بررسی تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی

مسرت آیت\*، ساناز شفیعی\*\*

نرگس اسداللهی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۸

### چکیده

بهبود عملکرد کارکنان سازمان یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها بویژه سازمان‌های خصوصی در بازار پرتلاطم و رقابتی امروزی می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیرگذاری هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با میانجیگری عدالت سازمانی است. این پژوهش کاربردی بوده و به روش توصیفی - پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۸۱۶ نفر از کارکنان شرکتهای خصوصی صنایع کاشی استان اصفهان می‌باشد که ۲۸۶ پرسشنامه بصورت تصادفی بین آنان توزیع و در نهایت داده‌های ۲۶۹ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد. بمنظور جمع آوری داده از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که با وجود اعتبار نظری، روایی آنها توسط خبرگان و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ مجدداً مورد ارزیابی قرار گرفت و تأیید گردید. بر اساس یافته‌های پژوهش هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه عدالت سازمانی روی بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین تأثیر متغیر میانجی عدالت سازمانی در رابطه با هوش سازمانی و بهبود عملکرد تأیید شد. بر اساس نتایج این پژوهش با تقویت هوش سازمانی و گسترش عدالت سازمانی می‌توان عملکرد سازمانی کارکنان را به طور قابل ملاحظه‌ای بهبود بخشید.

**کلیدواژه‌ها:** هوش سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی کارکنان، عدالت سازمانی.

\*. نویسنده مسئول: گروه مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

\*\* گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

\*\*\* دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم ریاضی و آمار، گروه آمار

## مقدمه

همراه با پیشرفت‌های علم و تکنولوژی و تغییرات سریع که در جوامع ایجاد می‌گردد، مدیران در پی ارتقا و بهبود وضعیت و تلاش برای دستیابی به اهداف سازمان خود می‌باشند تا بتوانند در محیط پر تلاطم و رقابتی کنونی کسب و کار، بقا و رشد سازمان خود را تضمین نمایند (شهبازی و عزیزی، ۱۴۰۰). از جمله عواملی که در رسیدن به این مهم می‌تواند به سازمان‌ها و مدیران یاری رساند هوش سازمانی است. بهره‌گیری از هوش سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا نسبت به عوامل محیطی دانش عمیقی کسب نمایند و از این طریق بتوانند سازمان را بگونه‌ای بهتر و هوشمندانه هدایت کنند (مختاری بایعکلائی، میرسپاسی و دلخوشی، ۱۳۹۳). سازمان‌ها بدنبال کشف و شناسایی فرصت‌های جدید می‌باشند. هوش سازمانی با ایجاد زمینه مناسب و بینش استراتژیک موجبات نوآوری و خلاقیت و ریسک‌پذیری را فراهم می‌آورد که این امر کمک می‌کند تا سازمان بهتر و سریعتر بتواند خود را با تغییرات محیط و تکنولوژی هماهنگ کند (تیموری، شائمی، و زارعی، ۱۳۹۶؛ کیخا و عباسپور، ۱۳۹۸). ماتسودای<sup>۱</sup> ژاپنی، که یکی از پدیدآورندگان نظریه هوش سازمانی است، هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. از نظر وی، کار سازمانی که در واقع یک کار گروهی و تعاونی است، هم شامل عامل حل مسأله انسانی و هم شامل عامل حل مسأله ماشینی است. بنابراین، هوش سازمانی ماتسودا دارای دو جزء است: هوش سازمانی به عنوان یک فرایند و هوش سازمانی به عنوان یک محصول (ماتسودا، ۱۹۹۲). در واقع هوش سازمانی توانایی سازمان برای رشد سریع تمامی تواناییهای ذهنی خود و متمرکز نمودن این توانایی‌ها در راستای رسیدن به ماموریت‌های سازمان است (مورو، کرتز و ریتا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). کیخا و عباسپور (۱۳۹۸) معتقدند هوش سازمانی از طریق ارزیابی هوشمندی سازمان‌ها، نقاط قوت و ضعف آن‌ها را شناسایی و راهکارهای لازم برای بهبود عملکرد سازمان ارائه می‌نماید.

در دهه‌های اخیر یکی از موضوعات مورد توجه مدیران و رهبران سازمان، بهبود عملکرد کارکنان سازمان است. بهبود عملکرد کارکنان، برنامه‌ای همه‌جانبه از سوی مدیران، به منظور

1. Matsuda

2. Moro, Cortez, & Rita

افزایش اثربخشی و سلامت سازمانی است (مرامی، اکبری و ابوالقاسمی، ۱۳۹۸) که باعث گسترش نوآوری و خلاقیت می‌شود (کیخا و عباسپور، ۱۳۹۸) و در عین حال توانایی سازمان را در کسب مزیت رقابتی و افزایش عملکرد، بالا می‌برد (نمازی و مقیمی، ۱۳۹۷). بنابراین سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا از طرق و روشهای مختلف، عملکرد پرسنل خود را بهبود ببخشیده و مزیت رقابتی پایدار ایجاد نمایند (رحمان سرشت، قاسمی شمس، و اکبری، ۱۳۹۹).

سازمان‌های با عملکرد بالا به طور منظم و فعال عملکرد نیروی انسانی را بررسی نموده و میزان پیشرفت افراد و کارکنان را مورد ارزیابی قرار می‌دهند (گیلوری و شفیع زاده، ۱۳۹۹). این سازمان‌ها بطور جدی و مداوم در تلاشند تا بر اساس معیارهای از پیش تعیین شده عملکردشان را بهبود بخشند. بنابراین بکارگیری راهکارهایی جهت ارتقای عملکرد از نیازهای ضروری سازمان بشمار می‌آید (مرشدی تنکابنی و تابان، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر منابع انسانی از اصلی‌ترین و پر اهمیت‌ترین سرمایه‌های سازمان بشمار می‌آیند که توجه به آن موجبات بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری را فراهم می‌آورد. به اعتقاد خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۸) از جمله عواملی که بر بهبود عملکرد منابع انسانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان تأثیر بسزایی دارد عدالت سازمانی است (خسروی زاده، کمانکش، مقدسی و زهره وندیان، ۱۳۹۸). عدالت سازمانی موجب ایجاد اعتماد در بین اعضای سازمان و حتی اعتماد بین مدیران و کارکنان می‌شود (افخمی اردکانی، رجب پور و علیمحمدی اردکانی، ۱۴۰۰) و با ایجاد جو مثبت یا منفی موجب تقویت یا اختلال رابطه کارکنان با سازمان می‌گردد (آری و کاگلایان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). چنانچه جو سازمانی ایجاد شده بر اساس عدالت و اعتماد در بین کارکنان باشد موجب ایجاد تعهد کاری، ارائه راهکارهای خلاق و افزایش عملکرد شغلی کارکنان می‌شود و در نهایت زمینه بهبود عملکرد سازمان را فراهم می‌نماید (افخمی اردکانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ یاریقلی، گلمحمدنژاد بهرامی و فضلی، ۱۳۹۸). مدیران با دانش، آگاهی و رعایت عدالت بین کارکنان سازمانی می‌توانند به سرمایه‌گرانه‌های نیروی انسانی توجه نمایند که خود منجر به ایجاد تعهد در کارکنان می‌گردد و موفقیت هرچه بیشتر سازمان را در پی خواهد داشت (قریشی،

فرانک، لامبرت و اسمیت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). از سوی دیگر احساس عدم عدالت می تواند مانعی برای تحقق اهداف سازمان از جانب نیروی انسانی تلقی شود (یاریقلی و همکاران، ۱۳۹۸).

اهمیت و ضرورت این پژوهش از آنجا ناشی می شود که شرایط سیاسی و اقتصادی پسارجام و به خصوص در یک سال اخیر بحران کوئید نوزده، بسیاری از شرکتها را با مشکلات جدی مواجه کرده است. عواملی چون ایجاد اختلال در تجارت داخلی و خارجی، تعطیلی و دور کاری کارکنان، عدم وجود زیرساختهای لازم فناوری اطلاعات و...، سازمانها و بنگاهها را در ارائه خدمات و تولید محصولات دچار مشکل نموده است. عملکرد و بهره وری سازمانها بشدت تحت تأثیر شرایط قرار گرفته است. در این حین بعضی شرکتها برای کم نمودن پاره ای از مشکلات خود دست به تعدیل نیرو زده اند. این امر موجب گردیده کارکنان انگیزه خود را از دست داده و نگران شرایط شغلی خود باشند و عملکرد آنان بشدت کاهش یابد. این کاهش عملکرد سبب نارضایتی شرکتها از پرسنل خود گردیده است. از سوی دیگر برخورد و ارتباط مدیران و عدم نگاه یکسان به کارکنان به این موضوع دامن زده است. شرکتهای خصوصی از این قاعده مستثنی نبوده و با معضلات متفاوتی روبرو هستند. با وجود این شرایط شرکتها با هدف بهبود بهره وری و تقویت عملکرد خود و کارکنانشان بدنبال راهکارهای مختلف هستند. یافته های این پژوهش به این شرکتها کمک می کند تا با ابعاد مختلف سازمانی خود آشنا شده و شرایط بهبود عملکرد را در سازمان فراهم آورند. در این راستا پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این پرسش است که تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان سازمان با در نظر گرفتن متغیر میانجی عدالت سازمانی در شرکت های خصوصی به چه صورت است؟

## تعریف مفاهیم

### هوش سازمانی

در عصر کنونی سازمانها دریافته اند، در صورتی می توانند در محیط پر تلاطم و رقابتی کنونی بقا و رشد داشته باشند که راهبردی برای مدیریت و ارزش گذاری هوش سازمانی خود داشته باشند (شهبازی و عزیزی ۱۴۰۰). هوش سازمانی می تواند به عنوان شیوه جدید مدیریتی

1. Qureshi, Frank, Lambert, Klahm, & Smith

افزایش دهنده توانایی سازمان باشد (دودی، نابیق، هیلال، رحیمی و آتیکی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). سازمان‌هایی که از هوش سازمانی بالایی برخوردارند به درجات بالایی موفقیت و توسعه دست می‌یابند (ساعتی زارعی، شعبانی بهار، و سلیمانی، ۱۳۹۹). در حقیقت هوش سازمانی توانایی تطبیق سازمان با محیط‌های متغیر است (دودی و همکاران، ۲۰۲۰) بنا به نظر پیری (۱۳۸۵) یکی از معیارهای کمی شایستگی سازمان در جهت توزیع، استفاده از اطلاعات برای تصمیم‌گیری و اجرا هوش سازمانی است. هوش سازمانی ترکیبی از تمام مهارت‌های لازم برای سازمان است. این مهارت‌ها عبارتند از قابلیت تطابق با تغییر، سرعت در کنش و واکنش، انعطاف‌پذیری و حساسیت به داشتن ذهنی باز، توانایی تصور کردن و توانایی نوسازی.

نوعی از هوش سازمانی که براساس هوش انسانی مطرح شده، شامل ظرفیت یک سازمان در بکارگیری توان فکری کارکنان در جهت رسیدن به مأموریت‌های خود است (فرزی، عباسی و زردشتیان ۱۳۹۴). همانگونه که می‌توان بهره‌های هوشی افراد را اندازه‌گیری نمود می‌توان بهره‌های هوشی سازمان را نیز محاسبه نمود. نوع دیگری از هوش که در سازمان مطرح است هوش فنی می‌باشد که بیانگر توانایی سازمان برای پردازش دانش و اطلاعات کامپیوتری است که در تعاملات سازمان‌های امروزی دارای اهمیت بسیار زیادی است. سازمان‌های هوشمند، در تلاشند که همچون توان فیزیکی، توان ذهنی خود را نیز افزایش دهند (پیری، ۱۳۸۵). بنابراین هوش انسانی و هوش افرادی که در سازمان مشغول فعالیت هستند اهمیتی بیش از هوش فنی دارد چرا که موفقیت در بکارگیری فناوری اطلاعات به هوش انسان وابسته است (ملک زاده، ۱۳۸۹).

در سازمان‌های هوشمند چابکی و دانایی یک اصل اساسی است، زیرا تغییرات سریع محیط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی امروز، نیاز به چابکی در عملکرد و هوشمندی در تصمیم‌گیری دارد (ساعتی زارعی و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین سازمان‌های هوشمند موجبات رشد و توسعه سازمان را مهیا نموده و سرعت و کیفیت فرایندها و عملکردها را افزایش می‌دهند (مومنی پیری، شعبانی بهار و عرفانی، ۱۳۹۹).

موضوع هوش سازمانی به این دلیل که دستیابی به دانایی را در سازمان افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابتی در آنها می‌گردد، می‌تواند سازمان‌ها را بیش از پیش در خصوص پرداختن

1. Daoudi, Nabigh, Hilal, Rahimi, & Atiki

به مقوله سازمان‌های باهوش و بررسی رابطه هوش سازمانی با متغیرها و عوامل درون و برون سازمانی یاری کند (شهبازی و عزیزی، ۱۴۰۰). هوش سازمانی با ارزیابی کامل اطلاعات و اقدامات گذشته و بررسی راهکارهای انتخابی سازمان می‌تواند به تصمیم‌گیری سریع‌تر در سازمان کمک کند (ساعتی زارعی و همکاران، ۱۳۹۹). این هوش، به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در ایجاد قدرت ذهنی در جهت اهداف سازمان تعریف می‌شود. هوش سازمانی در اجزای خود برنامه ریزی بلند مدت برای تغییر، اتحاد و توافق میان اعضای سازمان را داراست (ترکزاده و مومنی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

هوش سازمانی از طریق گزارش‌گیری و تحلیل داده‌ها، به شرکت‌ها کمک می‌کند تا عملکرد اثربخش و مطمئن بدون دردسر اضافی و هزینه‌های اجرائی زیاد و سعی و خطا بدست آورند.

دلایل ذیل را می‌توان برای توجیه استقرار هوش سازمانی در سازمان‌های امروزی بر شمرد:

- سازمان‌ها غرق در داده‌ها و اطلاعات درون و برون سازمانی می‌باشند (ساعتی زارعی و همکاران، ۱۳۹۹). با وجود تغییرات گسترده در حوزه فناوری هنوز بسیاری از سازمان‌ها ساختارهای قدیمی و ماشینی عصر صنعتی را مورد استفاده قرار می‌دهند. این امر موجب عدم انطباق آشکار بین چشم اندازه‌ها، اهداف و قابلیت‌ها و ساختار کنونی سازمان‌ها شده است که بایستی این عدم انطباق بگونه‌ای مرتفع گردد.
- با گسترش تکنولوژی، رقابت بین سازمان‌ها و شرکتها در عین افزایش بسیار متفاوت شده است. سازمان‌ها به جای رقابت در بازار محلی بایستی به بازار جهانی وارد شوند. بعلاوه همراه با آهنگ سریع تغییرات در تمامی حوزه‌ها، چالش سازگاری و تأثیر گذاری در محیط رقابتی نیز وجود دارد که ضرورت استقرار هوش سازمانی را دوچندان می‌کند.
- پیشرفت‌های سریع و اساسی در تکنولوژی بویژه در فناوری اطلاعات و ارتباطات، موجب گردیده شرکت‌هایی که در این زمینه فعال هستند در مقایسه با سایر رقبا مزیت رقابتی بیشتری داشته باشند (رضا اسماعیلی، محمدیاری و موسوی، ۱۳۹۵). از سوی دیگر بدون استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، امکان بکارگیری جریان اطلاعات مؤثر وجود

نخواهد داشت که این امر تصمیم‌گیری مدیران را با چالشهای اساسی مواجه خواهد نمود (رضاسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۵).

- بعلاوه مدل‌ها، الگوها و نظریه‌های سنتی، توان توضیح پویایی اقتصاد جهانی کنونی را ندارند. بعبارت دیگر برای تصمیم‌گیری سازمانی دیگر مدل‌هایی مانند نظریه بازی، مهندسی مجدد، برنامه ریزیهای استراتژی آبخاری و دیگر مدل‌های مشابه کارایی لازم را ندارند. بنابراین نیاز به مفهوم و مدلی جدید که قابلیت اجرایی و عملی داشته باشد احساس می‌شود که موید ضرورت پرداختن به هوش سازمانی است.

### عملکرد سازمانی کارکنان

عملکرد در واقع حاصل و نتیجه کاری است که برای سازمان حائز اهمیت است و به سازمان در جهت دستیابی و تحقق اهداف سازمانی یاری می‌رساند (محمدی، ۱۳۹۶). بسیاری بر این باورند سازمان‌ها در صورتی می‌توانند در محیط پررقابت امروزی به فعالیت و حیات خود ادامه دهند که از لحاظ عملکرد سازمانی نسبت به رقبا بهتر باشند و بتوانند از فرصتها و تهدیدات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و... استفاده مناسب را نموده و حتی از شرایط به نفع خود سود ببرند (مجتبی زاده، کمالی و رنجی حاجی بابا، ۱۳۹۶).

عملکرد خوب و کارآمد کارکنان یکی از کلیدهای اصلی در رسیدن به موفقیت سازمان‌هاست (خسروی زاده و همکاران، ۱۳۹۸). عملکرد خوب به معنای بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است (قربانزاده، ۱۳۹۲).

همواره در اکثر سازمان‌های موفق جهان، مدیران و رهبران در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش هستند. آنها جهت پیشرفت، رشد و بقا در محیط رقابتی بایستی عملکرد خود و کارکنان را مورد ارزیابی قرار دهند تا بوسیله آن بتوانند کارایی و اثر بخشی افراد، برنامه‌ها و فرآیندهای سازمان را بیازمایند (گیلوری و شفیع زاده، ۱۳۹۹؛ مجتبی زاده و همکاران، ۱۳۹۶). این امر موجب می‌شود تا مدیران میزان تحقق اهداف و برنامه‌های سازمان را مشخص نمایند. (قلاوندی، ۱۳۹۵). عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای از دریافتی‌های غیر ملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و همچنین دریافتی‌های عینی و ملموس، همچون نتایج اقتصادی و مالی



است (محمدی، ۱۳۹۶). محققان متفاوتی در زمینه عملکرد سازمانی به تحقیق و پژوهش پرداخته اند که بررسی این پژوهشها نشان از آن دارد که عملکرد سازمانی باید اندازه گیری و ارزیابی گردد (قلاوندی، ۱۳۹۵؛ محمدی، ۱۳۹۶). بعلاوه در تمامی سطوح سازمان بایستی بر بهبود و اثر بخشی عملکرد توجه ویژه شود (مهتاب، محمدی، و مجبی نژاد، ۱۳۹۵)

سازمان‌هایی که به بهبود و اثر بخشی مستمر فعالیتهای خود اهمیت دهند و در جهت تعالی آن بکوشند، با ایجاد سینزی نیروی عظیمی را تولید می‌نمایند که این نیرو می‌تواند به سازمان در جهت رشد و توسعه و ایجاد فرصتهای خوب کمک کند (بهادری، ابوالقاسمی و تیمورزاده، ۱۳۹۵). دولتها و سازمان‌ها و مؤسسات همواره در جهت نیل به این هدف می‌کوشند. هر چند توجه به این نکته ضروری است که بهبود مستمر عملکرد در صورتی اتفاق می‌افتد که بررسی و ارزیابی عملکرد سازمان، کسب آگاهی از میزان پیشرفت سازمان در دستیابی به اهداف، شناسایی چالشهایی پیش روی سازمان و اطلاع از میزان اجرای سیاستهای تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جلدی نیاز دارند، بصورت مداوم در سازمان صورت پذیرد (تولایی، ۱۳۸۶؛ کناری زاده و اندرواژ، ۱۳۹۸؛ گیلوری و شفیع زاده، ۱۳۹۹).

ارزیابی عملکرد سازمان‌ها در شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان‌ها و حرکت آن‌ها به سمت تعالی و پیشرفت اهمیت بسزایی دارد و اگر به درستی و بر مبنای تحقق سعادت واقعی بشر صورت پذیرد زمینه بسیار مناسبی را جهت بهبود و اصلاح عملکرد دستگاه‌های اجرایی فراهم خواهد ساخت (شیخزاده، ۱۳۹۸؛ گیلوری و شفیع زاده، ۱۳۹۹).

## عدالت سازمانی

عدالت اجتماعی به عنوان یکی از مهمترین آرمان‌های بشری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران بوده است و نابرابری و یا احساس نابرابری مهمترین عامل ایجاد احساس بی‌عدالتی است (بدلی وند، کریمیان و فتحی، ۱۴۰۰). عدالت موجود در سازمان و نحوه تعامل سازمان با کارکنان از عوامل مهمی است که بر روی باورها، احساسات، نگرش و رفتار آنان تأثیر گذار است. (جعفری و بیداریان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ خسروی زاده و همکاران، ۱۳۹۸).

عدالت به نحوه ایجاد و برخورد منصفانه مدیران سازمان با کارکنان اشاره دارد. برخورد منصفانه به صورتهایی از جمله توزیع پاداش، جبران خسارت، ارتقاء، تفویض اختیار، جریمه و سایر مواردی که کارکنان در سازمان تجربه می کنند نمود پیدا می کند (آری و کاسگلین، ۲۰۱۷؛ همتی نژاد، نیک بخش، آفرینش خاکی و شریفی فر ۱۴۰۰). همچنین به ادارک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه در سازمان برمی گردد. (جعفری و حسینی نیا، ۱۳۹۸). به عبارت دیگر آیا کارکنان آنچه را که سایرین دریافت می کنند درست و عادلانه می دانند (خسروی زاده و همکاران، ۱۳۹۸؛ شعیب و بروچ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹)؟

احساس بی عدالتی در سازمان تأثیرات مخربی بر روحیه کاری کارکنان دارد و تلاش و انگیزه کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد (خاکپور و قلی پور، ۱۳۹۶؛ شعیب و بروچ، ۲۰۱۹). لذا، رعایت عدالت یکی از مهمترین عوامل مؤثر در بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان بوده و برای اثربخشی فرایندهای سازمانی ضروری است (قریشی و همکاران، ۲۰۱۷؛ خسروی زاده و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهشها حاکی از آن است که اگر کارکنان سازمان احساس بی عدالتی کنند، عملکردی پایینتری خواهند داشت (لامبرت، کنا، لون، می و هاینس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰؛ میتونگا، مونگا و هول<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸؛ معروفی و همکاران، ۱۳۹۸) و کمتر از تصمیمات و دستورات مدیران اطاعت می کنند و همچنین رفتارهای اعتراض آمیزتری از خود نشان خواهند داد (دوستار و اسماعیل زاده، ۱۳۹۲؛ همتی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰).

بر اساس تحقیقات انجام شده مهمترین تقسیم بندی در حوزه عدالت سازمانی، عدالت رویه ای، مراوده ای، و توزیعی می باشند (گرینبرگ<sup>۴</sup>، ۱۹۸۲؛ مارامی، اکبری و ابوالقاسمی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰؛ مورمن<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱؛ سبکرو، توکلی، مولامیری<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰). عدالت توزیعی که به انصاف و عدالت در تخصیص نتایج سازمان مانند تخصیص حقوق، پاداش، مزایای حمایتی، ارتقاء، برنامه کاری، ارزیابی شغل، ارزیابی عملکرد و غیره که توسط کارکنان سازمان درک می شود اشاره دارد

1. Shoaib & Baruch
2. Lambert, Keena, Leone, May, & Haynes
3. Mitonga-Monga & Hoole
4. Greenberg
5. marami, Akbari, & Abolghsemi
6. Moorman
7. Sabokro, Tavakoli, & Malmiri

(سبکرو و همکاران، ۲۰۲۰؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۲۰). عدالت رویه‌ای که بر عدالت و انصاف در فرایندها و رویه‌هایی که توسط سازمان به منظور تخصیص منابع سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، تاکید دارد مانند نحوه‌ی سیاست‌گذاری و خط مشی سازمان در تخصیص پاداش یا مجازات که فرایند یا روش مورد استفاده برای اتخاذ تصمیمات باید بر اساس اطلاعات دقیق جمع آوری شده و بدون تعصبات شخصی باشد (گرینبرگ، ۱۹۸۲؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۲۰، قریشی و همکاران، ۲۰۱۷؛ سبکرو و همکاران، ۲۰۲۰). عدالت تعاملی یا مراوده‌ای که روابط بین فردی را دربرمی‌گیرد. در واقع عدالت تعاملی به عادلانه و منصفانه بودن رفتار تصمیم‌گیرندگان سازمان در زمان تصمیم‌گیری سازمانی جهت جبران خدماتشان اشاره دارد (حسینی، خادمی زارع، صادقیه و فخرزاد، ۱۳۹۶؛ دوستار و اسماعیل زاده، ۱۳۹۲؛ همتی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰).

### پیشینه پژوهش

سیدی و لطیفی (۱۳۹۵) در بررسی توأم نقش هوش سازمانی و بالندگی سازمانی در عملکرد شرکت های شهرک صنعتی شهید سلیمی به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی تأثیر مثبت و قوی بر عملکرد سازمانی دارد اما بالندگی سازمانی بر عملکرد تأثیری ندارد. کیخا و عباسپور (۱۳۹۸) در بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری خلاقیت دریافتند که هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است و همچنین هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق متغیر میانجی خلاقیت، معنادار بوده و دارای رابطه مثبت معنادار می‌باشند. جعفری و حسینی نیا (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان تأثیر سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی: با نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی را انجام دادند. آنان به این نتایج رسیدند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی تأثیر مثبت و معناداری دارد در حالیکه سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی تأثیر منفی دارد؛ همچنین نتایج آنان نشان داد متغیر عدالت سازمانی نمی‌تواند در ارتباط بین دو متغیر سکوت سازمانی و رفتار شهروندی نقش تعدیل‌کننده ایفاء کند.

خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مریبان به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی و عملکرد

سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد. ساعتی و همکاران (۱۳۹۹) به تحلیل اثر سیستم مدیریت استعداد بر فرایند توانمندسازی کارکنان از طریق هوش سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان کشور پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند هرچند تقویت مدیریت استعداد به طرز قابل توجهی بر فرایند توانمندسازی کارکنان تأثیر گذار است اما برای رسیدن به سطوح بالای توانمندسازی از طریق مدیریت استعداد وجود سطح مناسبی از هوشمندی سازمان الزامی است.

شهبازی و عزیزی (۱۴۰۰) در بررسی مبانی و مفاهیم هوش سازمانی به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی یکی از منابع مهم و اصلی رقابت پذیری در سازمان است. همچنین آنان پی بردند که شناخت و یادگیری از مهمترین اجزای هوش سازمانی است. همتی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی همبستگی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، محصورشدگی سازمانی با عملکرد شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. نتیجه پژوهش آنان حاکی از آن بود که بین عدالت رویه ای با عملکرد شغلی، بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با محصورشدگی سازمانی و همچنین، بین محصورشدگی سازمانی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود داشت. اما بین عدالت توزیعی با عملکرد شغلی همبستگی معناداری وجود نداشت.

آری و کاگلایان (۲۰۱۷) به بررسی رابطه بین درک عدالت سازمانی و سطوح تعهد سازمانی دانشکده تربیت بدنی و ورزش پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند که روابط مثبت متوسط و پایین بین ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی مدرسه تربیت بدنی و دانشگاهیان ورزش وجود دارد. کورشی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان پلیس هند پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند که ادراک از عدالت توزیعی و عدالت رویه ای (از نظر ارتقاء و ارزیابی) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری داشت. بعبارت دیگر ادراک از عدالت سازمانی تأثیرات مهمی بر عملکرد افسران پلیس هند دارد. میتونگا و هول (۲۰۱۸) به بررسی درک ارزشهای اخلاقی شرکت و عدالت سازمانی در رابطه با تعهد کارکنان در یک شرکت تولیدی پرداختند. نتایج پژوهش آنان حاکی از این بود که محیط کاری که در آن قوانین رفتاری رعایت شده ای دارد و در آن با کارکنان عادلانه رفتار شود، کارکنان را تشویق می کند تا عملکرد بهتری داشته باشند و به شغلشان متعهد باشند. لامبرت و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی اثرات عدالت توزیعی و رویه ای بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی

کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که ادراک از آموزش با کیفیت، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای تأثیرات مثبت قابل توجهی بر رضایت شغلی دارد، در حالی که واگذار نمودن کارهای اضافی به پرسنل دارای اثرات منفی است. بعلاوه درک آموزش و عدالت رویه ای تأثیرات مثبت قابل توجهی بر تعهد سازمانی داشت.

پژوهش های متفاوتی در زمینه ارتباط دوسویه متغیرها انجام شده است. دسته ای از پژوهشها نیز به بررسی یک متغیر مشخص با بهبود عملکرد سازمانی پرداخته اند. در این پژوهش به بررسی همزمان ارتباط سه متغیر هوش سازمانی، عدالت سازمانی و بهبود عملکرد پرداخته شده است. بررسی تأثیر متغیر میانجی عدالت سازمانی در ارتباط بین هوش سازمانی و تأثیری که بر بهبود عملکرد دارد این پژوهش را از سایر پژوهشها متمایز می نماید.

## چارچوب نظری پژوهش

استفاده از هوش سازمانی به عنوان شیوه ای جدید در مدیریت می تواند موجبات افزایش توانایی سازمان را فراهم آورد (دودی، نابیق، هیلال، رحیمی و آتیکی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). سازمان هایی که از هوش سازمانی بهره می برند این موقعیت را برای خود ایجاد می کنند تا به درجات بالای موفقیت و توسعه دست یابند (ساعتی زارعی، شعبانی بهار، و سلیمانی، ۱۳۹۹). در حقیقت هوش سازمانی توانایی تطبیق سازمان با محیطهای متغیر است (دودی و همکاران، ۲۰۲۰). هوش سازمانی به این دلیل که دستیابی به دانایی را در سازمان افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابتی در آنها می گردد، می تواند سازمانها را بیش از پیش در خصوص پرداختن به مقوله سازمانهای باهوش و بررسی رابطه هوش سازمانی با متغیرها و عوامل درون و برون سازمانی یاری کند (شهبازی و عزیزی، ۱۴۰۰). همین امر زمینه بهبود عملکرد سازمان را فراهم می آورد. در واقع هوش سازمانی با ارزیابی کامل اطلاعات و اقدامات گذشته و بررسی راهکارهای انتخابی سازمان می تواند به تصمیم گیری سریع تر در سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی کمک کند (ساعتی زارعی و همکاران، ۱۳۹۹). بعبارت دیگر بر این اساس فرضیه اول پژوهش مبنی بر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمان تأثیر دارد، تبیین می شود.

1. Daoudi, Nabigh, Hilal, Rahimi, & Atiki

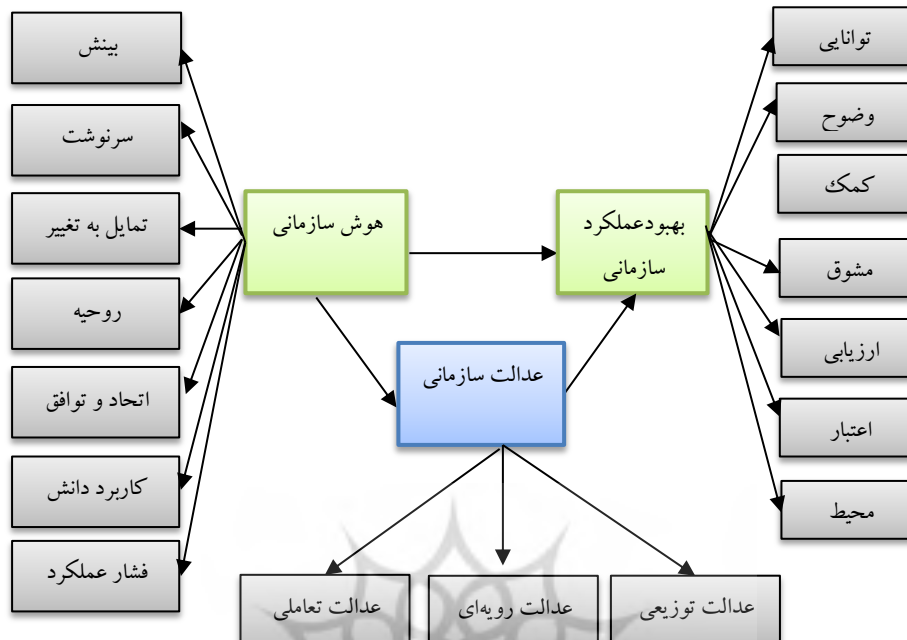
هوش سازمانی شرایطی را فراهم می‌آورد تا سازمان‌ها از طریق گزارش‌گیری و تحلیل داده‌ها، بدون دردسر اضافی و هزینه‌های اجرائی زیاد و سعی و خطا، عملکرد اثربخش و مطمئن بدست آورند. این امر موجب می‌شود که تصمیم‌گیری مدیران بر اساس داده‌های موجود صورت بگیرد و روند تصمیم‌گیری‌های عادلانه سرعت بیشتری بیابد. از سوی دیگر احساس بی‌عدالتی در سازمان تأثیرات مخربی بر روحیه کاری کارکنان دارد و تلاش و انگیزه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (خاکپور و قلی‌پور، ۱۳۹۶؛ شعیب و بروچ، ۲۰۱۹). لذا، رعایت عدالت یکی از مهمترین عوامل مؤثر در بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان بوده و برای اثربخشی فرایندهای سازمانی ضروری است (قریشی و همکاران، ۲۰۱۷؛ خسروی زاده و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش‌ها حاکی از این است که اگر کارکنان سازمان احساس بی‌عدالتی کنند، عملکردی پایبندی خواهند داشت (لامبرت، کنا، لون، می و هاینس<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰؛ میتونگا، مونگا و هول<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸؛ معروفی و همکاران، ۱۳۹۸) و کمتر از تصمیمات و دستورات مدیران اطاعت می‌کنند و همچنین رفتارهای اعتراض‌آمیزتری از خود نشان خواهند داد (دوستار و اسماعیل زاده، ۱۳۹۲؛ همتی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). بر این اساس فرضیه‌های دوم و سوم بصورت ذیل تبیین گردیده است:

فرضیه دوم: هوش سازمانی بر عدالت سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه سوم: عدالت سازمانی بر بهبود عملکرد سازمان تأثیر دارد.

همانطور که قبلاً توضیح داده شد، برخی از تحقیقات نشان داده اند که هوش سازمانی تأثیر مثبتی بر بهبود عملکرد کارکنان دارد. بعلاوه، عدالت در سازمان موجب بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه سازمان می‌گردد. بنابراین در این پژوهش فرض شده است که عدالت سازمانی واسطه هوش سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی است. این پژوهش به چگونگی تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی و انگیزه کارکنان می‌پردازد و نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی را در این نوع روابط توضیح می‌دهند. بنابر این فرضیه اصلی به صورت هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمان با میانجی‌گری عدالت سازمانی تأثیر دارد تبیین می‌گردد. الگوی مفومی پژوهش در شکل (۱) ارائه گردیده است.

1. Lambert, Keena, Leone, May, & Haynes  
2. Mitonga-Monga & Hoole



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (منبع: محقق ساخته)

## روش تحقیق

این پژوهش از حیث جهت‌گیری پژوهش از نوع کاربردی، از لحاظ استراتژی‌های پژوهش از نوع پیمایشی، از نظر اهداف پژوهش توصیفی، و از حیث جمع‌آوری داده‌ها از نوع پیمایشی و از نظر نوع داده‌ها، کمی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکتهای خصوصی صنایع کاشی استان اصفهان به تعداد ۸۱۶ نفر است. در این پژوهش از روش تصادفی ساده برای نمونه‌گیری استفاده شده است. تعداد نمونه قابل قبول با توجه به جدول مورگان و تعداد جامعه آماری، قبول ۲۶۰ نفر برآورد شد. با احتساب ۱۰ درصد ریزش، ۲۶ نفر به این تعداد اضافه شد و در نهایت ۲۸۶ پرسشنامه بصورت تصادفی توزیع گردید که ۲۶۹ پرسشنامه قابل قبول برگشت داده شد و بعنوان نمونه آماری مبنای پژوهش قرار گرفت. داده‌ها و اطلاعات از طریق پرسشنامه‌های استاندارد و بومی‌سازی شده و مبتنی بر طیف پنج‌تایی لیکرت جمع‌آوری گردید. از پرسشنامه

بررسی تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی

هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳)، پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. با وجود استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش مجدد مورد بررسی قرار گرفت. به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه‌ها، از روایی همگرا و صوری استفاده شد. در ابتدا پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید و خبرگان مدیریت قرار گرفت و روایی صوری تأیید گردید. نتایج محاسبه ضرایب همبستگی هر بعد با نمره کل بعد به صورت بازه کمترین و بیشترین ضریب همبستگی برای هر متغیر در جداول ۱، ۲ و ۳ آمده است که بنابه نظر دورست<sup>۱</sup>، (۲۰۱۱) چنانچه ضریب همبستگی بیش از ۰/۴ باشد بمفهوم همبستگی نسبتاً قوی میان گویه‌های مربوط به یک بعد با نمره کل همان بعد است. بعلاوه برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین منظور ۳۰ پرسشنامه توزیع و میزان آلفای کرونباخ محاسبه شد. همانطور که در جدول‌های (۱) تا (۳) مشاهده می‌شود آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ است که نشان از پایایی بالای پرسشنامه‌ها است.

جدول ۱. بررسی روایی و پایایی پرسشنامه هوش سازمانی

ابعاد	پیش‌استرآتژیک	سرنوشت مشترک	نمایل به تغییر	روحیه	اتحاد و توافق	کاربرد دانش	فشار عملکرد	کل پرسشنامه	ابعاد	
									روایی	پایایی
همبستگی	۰/۶۴-۰/۸۶	۰/۷۱-۰/۸۵	۰/۷۸-۰/۸۱	۰/۶۵-۰/۸۷	۰/۷۲-۰/۸۸	۰/۷۴-۰/۸۲	۰/۶۸-۰/۸۴	۰/۶۲-۰/۸۲	روایی	
آلفای کرونباخ	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۹	۰/۹۴	پایایی	

1. Drost



جدول ۲. بررسی روایی و پایایی پرسشنامه عملکرد سازمانی

کل پرسشنامه	معیار	اعتبار	ارزیابی	مشوق	کمک	وضوح	نوتایی	ابعاد	
۰/۵۸-۰/۸۴	۰/۶۵-۰/۸۵	۰/۶۴-۰/۸۲	۰/۷۲-۰/۸۶	۰/۶۵-۰/۸۷	۰/۷۴-۰/۸۱	۰/۶۱-۰/۸۲	۰/۵۷-۰/۷۸	همبستگی	روایی
۰/۹۲	۰/۸۶	۰/۷۹	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۸۷	۰/۷۸	۰/۷۳	آلفای کرونباخ	پایایی

جدول ۳. بررسی روایی و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی

کل پرسشنامه	عدالت تعاملی	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	ابعاد	
۰/۷۶-۰/۸۷	۰/۶۱-۰/۸۲	۰/۷۱-۰/۸۷	۰/۶۸-۰/۸۴	همبستگی	روایی
۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۷۸	آلفای کرونباخ	پایایی

### یافته‌های تحقیق

خلاصه یافته‌های جمعیت شناختی از نظر جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار در جدول (۴) نمایش داده شده است.

جدول ۴. آمار جمعیت شناختی

شاخص جمعیت شناختی	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۷۴	۲۷/۵
	مرد	۱۹۵	۷۲/۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۵۳	۱۹/۷
	۳۰ تا ۴۰ سال	۱۲۲	۴۵/۴

بررسی تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی

شاخص جمعیت شناختی	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
تحصیلات	۴۰ تا ۵۰ سال	۶۵	۲۴/۲
	بیش از ۵۰ سال	۲۹	۱۰/۸
	کاردانی و پاینتر	۲۳	۸/۶
	کارشناسی	۱۲۱	۴۵
	کارشناسی ارشد	۱۱۷	۴۳/۵
	دکتری	۸	۳
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۷۸	۲۹
	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۱۹	۴۴/۲
	بیشتر از ۲۰ سال	۷۲	۲۶/۸

با توجه به یافته‌های جمعیت شناختی که در جدول (۴) نمایش داده شده است، ۷۲/۵ درصد نمونه انتخاب شده را مردان تشکیل می‌دهند. بیشترین میزان فراوانی سن پاسخ دهندگان بین سنین ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۵/۴ درصد) است. بیشترین فراوانی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان مربوط به سطح کارشناسی (۴۵ درصد) و همچنین بیشترین فراوانی سابقه کار آنان بین ۱۰ تا ۲۰ سال با ۴۴/۲ درصد می‌باشد.

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها آزمون کولموگروف اسمیرنوف انجام گردید. همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد و در نتیجه متغیرها از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند. لذا برای بررسی روابط متغیرهای پژوهش و بررسی فرضیات از روش‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۵. آزمون بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
عدالت سازمانی	۱/۱۴۸	۰/۱۶۵	نرمال است
هوش سازمانی	۱/۲۴۳	۰/۰۸۷	نرمال است
عملکرد سازمانی	۱/۱۳۷	۰/۲۱۴	نرمال است

## آزمون فرضیات

فرضیه اول- هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد. بر طبق جدول (۶)، مقدار معنی داری در آزمون فرضیه اول کمتر از ۰/۰۵ می باشد که بیانگر تأیید فرضیه می باشد. یعنی هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر داشته و مقدار ضریب همبستگی آن به ۰/۸۳ می رسد. مقدار مربع این عدد (R2) به میزان ۰/۷۰ بیانگر آن است که ۷۰ درصد تأثیر بهبود عملکرد سازمانی به طور مثبت از هوش سازمانی نشأت می گیرد.

جدول ۶. آزمون تشخیصی فرضیه اول

ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R2)	مربع R تعدیل یافته	انحراف استاندارد برآوردی
۰/۸۳	۰/۷۰	۰/۶۹	۰/۳۸

جدول ۷. آزمون (ANOVA)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig.
رگرسیون	۹۳/۹۰	۱	۹۳/۹۰	۶۲۱/۵۵۱	۰/۰۰۰
باقیمانده	۴۰/۳۴	۲۶۷	۰/۱۵		
جمع	۱۳۴/۲۴	۲۶۸			

با توجه به عدد معناداری (۰/۰۰۰) بدست آمده از جداول آزمون مدل و رگرسیون بین متغیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی در فرضیه اول که کمتر از (۰/۰۵) است؛ می توان با ۹۵٪ اطمینان بیان نمود که فرضیه پذیرفته می شود. یعنی با ضریب اطمینان ۹۵٪ می توان اظهار کرد هوش سازمانی تأثیر مثبت بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان دارد.

جدول ۸. آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه اول

	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta		
هوش سازمانی	۰/۸۴	۰/۰۳	۰/۸۳	۲۴/۹۳	۰/۰۰۰

همانطور که مشاهده می‌شود ضرایب رگرسیون، ضریب استاندارد شده بتا بین هوش سازمانی متغیر مستقل و متغیر وابسته بهبود عملکرد سازمانی ارائه شده است. ضریب بتا (۰/۸۳) نشان داده شده، مثبت و در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشند. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که هوش سازمانی می‌تواند به عنوان متغیر پیش‌بین بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر داشته باشد.

فرضیه دوم - هوش سازمانی بر عدالت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

بر طبق جدول (۹)، مقدار معنی‌داری در آزمون فرضیه دوم کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که بیانگر تأیید فرضیه است. یعنی هوش سازمانی بر عدالت سازمانی تأثیر داشته و مقدار ضریب همبستگی آن به ۰/۶۸ می‌رسد. مقدار مربع این عدد ( $R^2$ ) یعنی ۰/۴۶ بیانگر آن است که ۴۶ درصد تأثیر عدالت سازمانی به طور مثبت از هوش سازمانی نشأت می‌گیرد.

جدول ۹. آزمون تشخیصی فرضیه دوم

ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	مربع R تعدیل یافته	انحراف استاندارد برآوردی
۰/۶۸	۰/۴۶	۰/۴۶	۰/۵۲

جدول ۱۰. آزمون (ANOVA)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig.
رگرسیون	۶۳/۷۱	۱	۶۳/۷۱	۲۲۹/۵۸۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۷۳/۸۱	۲۶۷	۰/۲۷		
جمع	۱۳۷/۵۲	۲۶۸			

با توجه به عدد معناداری (۰/۰۰۰) بدست آمده از جداول آزمون مدل و رگرسیون بین متغیر هوش سازمانی بر عدالت سازمانی در فرضیه دوم که کمتر از (۰/۰۵) است؛ می توان با ۹۵٪ اطمینان بیان نمود که فرضیه پذیرفته می شود. یعنی با ضریب اطمینان ۹۵٪ می توان اظهار کرد هوش سازمانی تأثیر مثبت بر عدالت سازمانی دارد.

جدول ۱۱. آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه دوم

	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta		
هوش سازمانی	۰/۶۹	۰/۰۴	۰/۶۸	۱۵/۱۵	۰/۰۰۰

همانطور که مشاهده می شود ضرایب رگرسیون، ضریب استاندارد شده بتا بین هوش سازمانی متغیر مستقل و متغیر وابسته عدالت سازمانی ارائه شده است. ضریب بتا (۰/۶۸) نشان داده شده، مثبت و در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می باشد. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می دهد که هوش سازمانی می تواند به عنوان متغیر پیش بین بر عدالت سازمانی تأثیر بگذارد. فرضیه سوم - عدالت سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد. بر طبق جدول (۱۲)، مقدار معنی داری در آزمون فرضیه سوم کمتر از ۰/۰۵ می باشد که بیانگر تأیید فرضیه می باشد. یعنی عدالت سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر داشته و مقدار ضریب همبستگی آن به ۰/۶۵ می رسد. مقدار مربع این عدد (R2) یعنی ۰/۴۳ بیانگر آنست که ۴۳ درصد تأثیر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان به طور مثبت از عدالت سازمانی نشأت می - گیرد.

جدول ۱۲. آزمون تشخیصی فرضیه سوم

ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R2)	مربع R تعدیل یافته	انحراف استاندارد برآوردی
۰/۶۵	۰/۴۳	۰/۴۳	۰/۵۳

جدول ۱۳. آزمون (ANOVA)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig.
رگرسیون	۵۸/۲۱	۱	۵۸/۲۱	۲۰۳/۹۶۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۷۵/۹۱	۲۶۷	۰/۲۸۵		
جمع	۱۳۴/۱۳	۲۶۸			

با توجه به عدد معناداری (۰/۰۰۰) بدست آمده از جداول آزمون مدل و رگرسیون بین متغیر عدالت سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان در فرضیه سوم که کمتر از (۰/۰۵) است؛ می‌توان با ۹۵٪ اطمینان بیان نمود که فرضیه پذیرفته می‌شود. یعنی با ضریب اطمینان ۹۵٪ می‌توان اظهار کرد عدالت سازمانی تأثیر مثبت بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان دارد.

جدول ۱۴. آزمون رگرسیون مربوط به فرضیه سوم

	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta		
عدالت سازمانی	۰/۶۵	۰/۰۴	۰/۶۵	۱۴/۲۸	۰/۰۰۰

همانطور که مشاهده می‌شود ضرایب رگرسیون، ضریب استاندارد شده بتا بین عدالت سازمانی متغیر مستقل و متغیر وابسته بهبود عملکرد سازمانی ارائه شده است. ضریب بتا (۰/۶۵) نشان داده شده، مثبت و در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشند. بنابراین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که عدالت سازمانی می‌تواند به عنوان متغیر پیش‌بین بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد.

فرضیه اصلی - هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با میانجی‌گری عدالت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

در پژوهش حاضر از روش سوبل برای تحلیل متغیر میانجی استفاده گردیده اگر مقدار z-value بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، اثر متغیر میانجی عدالت سازمانی در مدل معنادار است. بمنظور

بررسی تأثیر میزان نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی میان هوش سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان از آزمون سوبل استفاده شده است:

جدول ۱۵. آزمون سوبل

متغیرها	هوش سازمانی	بهبود عملکرد سازمانی
R	۰/۶۸**	۰/۶۵**
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
N	۲۶۹	۲۶۹

a: 0.68	b: 0.65	s <sub>a</sub> : 0.04	s <sub>b</sub> : 0.06
---------	---------	-----------------------	-----------------------

$$z - value = \frac{0.68 \times 0.65}{\sqrt{(0.65^2 \times 0.04^2) + (0.68^2 \times 0.06^2) + (0.04^2 \times 0.06^2)}}$$

$$z - value = \frac{0.442}{0.048} = 9.20$$

مقدار z-value بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بدین معنی است که مسیر a.b با ۹۵ درصد اطمینان معنادار بوده و نقش میانجی تأیید می‌شود. بنابراین عدالت سازمانی با توجه به نقش میانجی بر هوش سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

برای تعیین شدت اثر متغیر میانجی نیز از شاخص VAF استفاده می‌شود مقدار این شاخص بین ۰ و ۱ بوده و هرچه به ۱ نزدیکتر باشد نشان می‌دهد متغیر میانجی بین متغیر مستقل و وابسته نقش قوی تری ایفا می‌کند این شاخص از فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

در این فرمول

a: ضریب همبستگی بین متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب همبستگی بین متغیر میانجی و وابسته

c: ضریب همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته

بررسی تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی

$$VAF = \frac{(0.681) \times (0.659)}{((0.681) \times (0.659)) + (0.836)} = 0.348$$

شدت میانجی، متغیر میانجی عدالت سازمانی میان هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان، برابر ۳۴٪ است.

جدول ۱۶. نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی	متغیر میانجی	متغیر (وابسته)	متغیر (مستقل)
تأیید فرضیه	۰/۳۴۸	عدالت سازمانی	بهبود عملکرد سازمانی کارکنان	هوش سازمانی

بررسی فرضیه اصلی نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین متغیرهای هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با میانجیگری عدالت سازمانی برابر با (۰/۳۴۸) است و با توجه به مقدار شاخص VAF بدست آمده لذا H0 رد و H1 تأیید می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که متغیر میانجی عدالت سازمانی در تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۷. خلاصه نتیجه آزمون فرضیات اول تا سوم

نتیجه آزمون	R2	آماره t	ضریب β	فرضیه
تأیید فرضیه	۰/۷	۲۴/۹۳	۰/۸۳	تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان
تأیید فرضیه	۰/۴۶	۱۵/۱۵	۰/۶۸	تأثیر هوش سازمانی بر عدالت سازمانی
تأیید فرضیه	۰/۴۳	۱۴/۲۸	۰/۶۵	تأثیر عدالت سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان



## بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش تأثیر هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با میانجیگری عدالت سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس یافته‌های این پژوهش هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های شهبازی و عزیزی (۱۴۰۰)، میرحسین و میثم (۱۳۹۵)، کیخا و عباسپور (۱۳۹۸)، سیدی و لطیفی (۱۳۹۵) و مرامی و همکاران (۱۳۹۸) و ساعتی از یک سو و از سوی دیگر سیمیک<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، ساعتی زارعی و همکاران (۱۳۹۹)، زارعی (۱۳۹۴) و غلامی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. بر این اساس هرچه میزان هوشمندی سازمان‌ها افزایش یابد، موجب ایجاد چابکی و انعطاف‌پذیری بیشتر می‌گردد. بنابراین بهتر می‌تواند به تغییرات محیطی و تکنولوژی پاسخ داده و با آن همسو و همراستا گردد. این امر موجب بهبود و ارتقای عملکرد سازمان می‌گردد. هوش سازمانی زمینه تصمیم‌گیریهای سریع و با کیفیت را فراهم می‌آورد. در عین حال موجب ارتقای کیفیت فرایندهای داخلی و در نتیجه عملکرد بهتر سازمان می‌گردد.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دوم حاکی از آن است که هوش سازمانی بر عدالت سازمانی تأثیر دارد. هر چند تحقیقات چندانی در زمینه تأثیر گذاری هوش سازمانی بر عدالت سازمانی صورت نگرفته است. اما قسمت‌هایی از یافته‌های این پژوهش با نتایج غلامرضا میرزایی و همکاران (۱۳۹۱)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵) و همچنین نورایی (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

سازمان هوشمند بر اساس تحلیل‌ها و ارزیابی وضعیت، راهکارهایی را برای رسیدن به اهداف استراتژیک خود تعریف کرده و آنها را خط مشی خود قرار می‌دهد. هوش سازمانی برای نیروی انسانی اهمیت زیادی قائل است و سعی در بکارگیری و مشارکت آنان در امور مختلف و تصمیم‌گیریها دارد. در این راستا سازمان هوشمند سعی در رعایت عدالت و مساوات با کارکنان دارد. تقسیم کار و وظایف بر اساس عدالت بوده و کارکنانی که در راستای اهداف سازمان گام بر می‌دارند از جوایز و مشوق‌های گوناگون برخوردار می‌شوند.

بنابر یافته‌های پژوهش سازمان بایستی از نظر تکنولوژی و فنی سازمان در شرایطی باشد که بتواند داده‌ها و اطلاعات داخلی و خارجی سازمان را به سرعت بررسی و تجزیه و تحلیل نموده و

1. Simic

خود را با تغییرات محیطی بسرعت تطبیق دهد و از انعطاف لازم برخوردار باشد. بعلاوه زمینه استخدام و بکارگیری افراد مستعد، باهوش و زیرک را فراهم آورد. چرا که بدون نیروی متخصص و خیره تحلیلها و نتیجه گیری‌ها بدرستی انجام نخواهد شد. البته لازمه این امر جو مناسب سازمانی است که از نظرات و ایده‌های جدید استقبال کنند و کارکنانی را که در مشاغل و پستهای متفاوت بطور جدی و فعال به تلاش می‌پردازند مورد تشویق قرار دهند. این امر موجب ایجاد انگیزه برای ادامه تلاش این افراد می‌گردد. در عین حال نگاه همراه با عدالت و مساوات از سوی مدیران بسیار مهم و ضروری است. برای ایجاد و تقویت عدالت سازمانی باید بسترسازی لازم را با بهادادن به نخبگان و افراد متخصص و باهوش فراهم کرد.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه سوم بر تأثیر مثبت عدالت سازمانی بر بهبود عملکرد سازمان تاکید دارد. این یافته‌ها با نتایج لامبرت و همکاران (۲۰۲۰)، افخمی اردکانی (۱۴۰۰)، خسروی زاده (۱۳۹۸)، آری و کاگلایان (۲۰۱۷) و یاریقلی و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. بعلاوه این یافته‌ها با نتایج تحقیقات ضرغامی و همکاران (۱۴۰۰) که به بررسی عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی که به بهبود عملکرد می‌انجامد، نیز همسواست. بر این اساس چنانچه در سازمان با عدالت با کارکنان رفتار شود انگیزه و رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. از دیدگاه عدالت رویه ای و توزیعی، افراد وسوسه کمتری برای رفتار فرصت طلبانه خواهند داشت. وقتی کارکنان در قبال عملکرد و تلاش خود پاداش و تشویقی را دریافت نمایند این امر در ایجاد انگیزه آنان بسیار تأثیرگذار خواهد بود. بعلاوه احساس برابری بین کارکنان مساله ای بسیار مهم است. برای مثال پرداخت بصورت عادلانه منجر به تلاش متمرکز در جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان می‌شود که این امر موجب بهبود عملکرد سازمان می‌گردد. در نقطه مقابل احساس بی عدالتی در میان کارکنان سازمان موجب می‌گردد که آنان از قوانین و دستورات و تصمیمات اتخاذ شده توسط سازمان و مدیران تبعیت نکنند. بعلاوه احساس بی عدالتی اعتراضات و مخالفت‌های کارکنان را در پی خواهد داشت.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی حاکی از این است که هوش سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان با میانجی گری عدالت سازمانی تأثیر دارد. پژوهشی به طور مستقیم به بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه با هوش سازمانی و بهبود عملکرد نپرداخته است اما معرفی

و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی که در میان شرکتهای توزیع و پخش انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. بعلاوه شمس مورکانی و همکاران (۱۳۹۳) نیز همین بررسی را در بین مدیران مدارس شهر تهران انجام دادند که به نتایج مشابهی دست یافتند. در تحلیل این فرضیه می توان گفت برای بهبود عملکرد سازمانی کارکنان، یکی از مؤلفه های مهم و مؤثر که باید همواره مد نظر مدیران قرار گیرد هوش سازمانی است. فراهم نمودن زمینه استخدام و بکارگیری افراد مستعد، باهوش و زیرک و همینطور بکارگیری ابزار فنی مناسب بر بهبود عملکرد سازمان می افزاید. البته تأثیر متغیر میانجی عدالت سازمانی و نگرش همراه با مساوات و برابری به نیروی انسانی در توزیع امکانات و مزایا، رویه های پویای عادلانه در این میان نقش اساسی دارد.

سازمان هوشمند با تکیه بر ابزارها و تکنولوژی های مورد نیاز به ارزیابی کامل اطلاعات و اقدامات گذشته و جاری می پردازد و از این طریق دانش عمیقی از عوامل محیطی کسب می نماید. سازمان با بکارگیری این دانش و یافته ها می تواند بهترین راهکارها را برای ارتقا و توسعه برگزیند و در عین حال در مواقع بحرانی به تصمیم گیریهای سریع و درست پردازد و از این طریق، سازمان را بگونه ای بهتر و هوشمندانه هدایت کنند. هدایت هوشمندانه سبب بهبود وضعیت سازمان و باطبع آن بهبود عملکرد کارکنان و سازمان می گردد. در این بین از نقش مهم عدالت سازمانی نباید غفلت نمود. چنانچه در سازمان عدالت حاکم باشد و کارکنان احساس رضایت داشته باشند این امر در افزایش انگیزه و بهبود عملکرد آنان بسیار تأثیرگذار خواهد بود. بهبود عملکرد کارکنان بهبود عملکرد سازمان را در پی خواهد داشت.

علاوه بر این از عواملی که بر هوش سازمانی تأثیر بسزایی دارند هوش فنی و هوش انسانی است که بایستی سازمان توجه ویژه نسبت به آن داشته باشد. برای به حداکثر رساندن هوش فردی بایستی در زمان جذب نیرو به این مهم پرداخته شود و افراد با بهره های هوشی بالا در اولویت جذب قرار گیرند و در عین حال میزان تعامل افراد با یکدیگر و تسهیم دانش در میان افراد سازمان به افزایش دانایی و هوشمندی سازمان کمک شایانی می نماید.

## فهرست منابع

۱. ابراهیمی، مصطفی؛ ابراهیمی، اکبر؛ جزایری، سیدمسلم و ابراهیمی، ابراهیم (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین هوش سازمانی با عدالت سازمانی معلمان شهرستان فارس، چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.
۲. رضا اسماعیلی، محمود؛ محمدیاری، زهره و موسوی، کیوان (۱۳۹۵). نقش هوش سازمانی بر فراموشی سازمانی هدفمند. *مطالعات منابع انسانی*، ۶(۴)، ۴۵-۷۰.
۳. افخمی اردکانی، مهدی؛ رجب پور، ابراهیم؛ علیمحمدی اردکانی، مجید (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر نوآوری مدیران مدارس (مورد مطالعه: مدارس یزد). *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۰(۲).
۴. بدلی وند، مجید؛ کریمیان، حبیب الله و فتحی، سروش (۱۴۰۰). عملکرد سازمان تأمین اجتماعی در تحقق عدالت اجتماعی. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۳(۲)، ۳۷-۵۲.
۵. بهادری، محمد کریم؛ ابوالقاسمی، کامران و تیمورزاده، احسان (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد و رتبه بندی بخش های یک بیمارستان نظامی با استفاده از مدل تحلیل پوششی داده ها و پرامسی. *مجله طب نظامی*، ۱۸(۴)، ۳۲۵-۳۳۴.
۶. پیری، زکیه (۱۳۸۵). *مدلی برای هوش سازمانی*. چهاردهمین همایش سالانه دانشجویان مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی سراسر کشور، تهران.
۷. تولایی، روح الله (۱۳۸۶). رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد سازمان ها. *فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس*، ۱۲(۱)، ۹-۳۰.
۸. تیموری، هادی؛ شائمی، علی و زارعی، مریم (۱۳۹۶). رابطه ابعاد هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵(۸۳)، ۱۱۵-۱۳۴.
۹. جعفری، مینا و حسینی نیا، سید رضا (۱۳۹۸). تأثیر سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی: با نقش تعدیل کنندگی عدالت سازمانی. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۶(۴)، ۷۱-۸۲.

۱۰. حسینی، سید علی؛ خادمی زارع، حسن؛ صادقیه، احمد و فخرزاد، محمد باقر (۱۳۹۶). رتبه‌بندی ابعاد عدالت سازمانی با به کارگیری تکنیک تاپسیس (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره) کل استان خراسان رضوی). *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۲)، ۳۹۳-۴۱۷.
۱۱. خاکپور، عباس و قلی‌پور، میترا (۱۳۹۶). نقش اهمال‌کاری شغلی در عدالت سازمانی ادراک شده مطالعه موردی کارکنان دانشگاه پیام‌نور همدان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۸(۴)، ۱۱۳-۱۲۲.
۱۲. خسروی‌زاده، اسفندیار؛ کمانکش، اکرم؛ مقدسی، حسین و زهره‌وندیان، کریم (۱۳۹۸). ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مریان (مورد مطالعه: هیات‌های ورزشی شهر اراک). *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۶(۱)، ۵۵-۶۳.
۱۳. دوستار، محمد؛ اسماعیل‌زاده، محمد (۱۳۹۲). عدالت سازمانی و تأثیر آن بر آوا و عملکرد کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۲(۷۲)، ۱۴۳-۱۶۳.
۱۴. رحمان سرشت، حسین؛ قاسمی شمس، معصومه و اکبری، محسن (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی قابلیت‌های پویا و استراتژی رقابتی ترکیبی در رابطه با ساختار و عملکرد سازمانی در شرکتهای تولیدی استان گیلان. *مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۱۰(۴۰)، ۸۲-۵۷.
۱۵. زارعی، عظیم؛ فارسی‌زاده، حسین؛ سیاه‌سرانی کجوری، محمدعلی و دهقانی‌سلطانی، مهدی (۱۳۹۴). تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمان با بهره‌گیری از ظرفیت‌های بازاریابی، *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۷(۱۳)، ۲-۲.
۱۶. ساعتی‌زارعی، اکبر؛ شعبانی‌بهار، غلامرضا و سلیمانی، مجید (۱۳۹۹). تحلیل اثر سیستم مدیریت استعداد بر فرایند توانمندسازی کارکنان از طریق هوش سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان کشور. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۸(۲۸)، ۱۰۱-۱۱۸.
۱۷. سیدی، میرحسین و لطیفی، میثم (۱۳۹۵). بررسی توام نقش هوش سازمانی و بالندگی سازمانی در عملکرد شرکت‌های شهرک صنعتی شهید سلیمی تبریز. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۴(۲)، ۴۰۹-۴۲۸.

۱۸. شمس مورکانی، رضا؛ مشایخی، منصوره و سلیمانی، سعید (۱۳۹۳)، تعیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان‌های شهر تهران، فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۱۰(۳۱)، ۱۶۵-۱۸۹.
۱۹. شهزادی، سعید و عزیزی، صادق (۱۴۰۰). مبانی و مفاهیم هوش سازمانی. **مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه**، ۳۲(۶)، ۵۷-۶۵.
۲۰. شیخ‌زاده، رجبعلی (۱۳۹۸). طراحی الگوی راهبردی مدیریت بهره‌وری سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی. **فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی**، ۱۴(۵۱)، ۱-۳۲.
۲۱. ضرغامی، سعید و امیری، مقصود (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و انگیزه کاری کارکنان در یک سازمان نظامی و مدل بهبود عملکرد، پژوهش‌های پیشرفت: سیستم‌ها و راهبردها، ۲(۳)، ۱۴۱-۱۶۸.
۲۲. غلامرضا میرزایی، فاطمه؛ پورقاز، عبدالوهاب؛ جناآبادی، حسین (۱۳۹۱)، بررسی رابطه عدالت و هوش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۲۳. غلامی، شهرام؛ غفوریان، هما و معنوی‌پور، داود (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. **فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی شناختی**، ۲(۶)، ۸۹-۹۹.
۲۴. فرزی، حامد؛ عباسی، همایون و زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۴). تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران.
۲۵. قربانزاده، منصور (۱۳۹۲). مدیریت عملکرد کارکنان. **ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه**، ۱۶۰، ۳۹-۵۳.
۲۶. قلاوندی، حسن (۱۳۹۵). رابطه تغییر سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی با عملکرد سازمانی. **جامعه‌شناسی کاربردی**، ۲۷(۲)، ۱۴۱-۱۵۶.
۲۷. کناری‌زاده، ایمان و اندرواژ، لیلا (۱۳۹۸). تأثیر کارایی و بهره‌وری در عملکرد شهرداری‌ها. **چشم‌انداز حسابداری و مدیریت**، ۲۰(۲)، ۵۷-۶۵.

۲۸. کیخا، احمد و عباسپور، عباس (۱۳۹۸). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی‌گری خلاقیت (مورد کاوی: دانشگاه تهران). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸(۴)، ۳۲-۱.
۲۹. گیلوری، سعید و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۹). ارزیابی عملکرد مدارس غیردولتی شهر تهران با تأکید بر شاخص‌های تعالی سازمانی EFQM. *فصلنامه علمی کارافرن*، ۱۷(۳)، ۱۶۷-۱۸۵.
۳۰. مجتبی‌زاده، محمد؛ کمالی، نقی و رنجی حاجی‌بابا، هادی (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه فکری و اخلاق سازمانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی. *مطالعات پیش دبستان و دبستان*، ۳(۱۰)، ۱-۲۰.
۳۱. محمدی، رضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه محور. *شباک*، ۵۴(۴)، ۱-۱۴.
۳۲. مختاری بایعکلایی، مهران؛ میرسپاسی، نیلوفر و دلخوشی، امیر موسوی (۱۳۹۳). شناسایی و تبیین رابطه هوش سازمانی با مدیریت دانش. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۳۹۳(۳۲)، ۱۱۹-۱۵۴.
۳۳. مرامی، مهناز؛ اکبری، بهمن و ابوالقاسمی، عباس (۱۳۹۸). مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزش هوش معنوی و تاب‌آوری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان. *پژوهشنامه روانشناسی مثبت*، ۵(۴)، ۵۱-۶۴.
۳۴. مرشدی تنکابنی، محمد حسن و تابان، محمد (۱۳۹۹). بررسی ارتباط مهارت‌های مدیریت کوانتومی در بهبود عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۸. *نشریه مهندسی فرایندها*، ۸(۱۴)، ۱۲-۲۳.
۳۵. معروفی، فخرالدین؛ احمدی‌زاد، آرمان؛ عرجون، رؤیا؛ محمدی، حیدر (۱۳۹۸). اثرگذاری عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان با تبیین نقش میانجی بهبود هزینه روابط خریدار و عرضه‌کننده در شرکت‌های توزیع و پخش. *پژوهش نامه مدیریت تحول*، ۱۱(۲)، ۲۲۷-۲۴۶.
۳۶. ملک‌زاده، غلامرضا (۱۳۸۹). هوش سازمانی ابزاری قدرتمند در مدیریت شرکت‌های دانش محور، *مجله رشد فناوری*، ۲۲(۶)، ۳۷-۳۱.

۳۷. مومنی پیری، سجاد؛ شعبانی بهار؛ غلامرضا و عرفانی، نصرالله (۱۳۹۹). تدوین مدل ساختاری هویت سازمانی بر اساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی در بین کارکنان فدراسیون‌های ورزشی کشور. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۱۲(۴)، ۱۱۶۵-۱۱۸۵.
۳۸. مهتاب، نوید؛ محمدی، اسلام و محبی‌نژاد، مهدی (۱۳۹۵). رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه). *مطالعات تربیت بدنی و علوم ورزشی*، ۱(۱)، ۶۷-۷۵.
۳۹. نمازی، محمد و مقیمی، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سازه‌های مربوط به رشد نوآوری و نقش میانجی چالش‌های نوآوری بر عملکرد مالی و اقتصادی شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران. *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۱۰(۴)، ۷۹-۱۰۴.
۴۰. نورایی، کیومرث (۱۳۹۵). رابطه هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با عدالت سازمانی کارکنان بیمارستان‌های شهر کرمانشاه. *مطالعات مدیریت و کار آفرینی*، ۲(۴)-۱۰۵-۸۶.
۴۱. همتی‌نژاد، مرجان؛ نیک بخش، رضا؛ آفرینش خاکی، اکبر و شریفی فر، فریده (۱۴۰۰). همبستگی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، محصورشدگی سازمانی با عملکرد شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت*، ۲(۱۰)، ۲۱-۳۲.
۴۲. یاریقلی، بهبود؛ گل‌محمدنژاد بهرامی، غلامرضا و فضلی، مهدی (۱۳۹۸). رابطه جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان. *مدیریت مدرسه*، ۷(۳)، ۲۵۱-۲۳۵.
43. Ari, A., & Çağlayan, H. S. (2017). Relationship between Organizational Justice Perceptions and Organizational Commitment Levels of School of Physical Education and Sports Academicians. *Journal of education and training studies*, 5(4), 240-251 .
44. Daoudi, N., Nabigh, M., Hilal, I., Rahimi, H., & Atiki, F. Z. (2020). Organizational Intelligence Ontological Modeling of Skills. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 13(1).
45. Drost, E. A. (2011). Validity and reliability in social science research. *Education Research and perspectives*, 38(1), 105-123 .
46. Greenberg, J. (1982). Approaching equity and avoiding inequity in groups and organizations. In *Equity and justice in social behavior* (pp. 389-435): Elsevier.



47. Jafari, P., & Bidarian, S. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 47, 1815-1820 .
48. Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. **The Social Science Journal**, 57(4), 405-416.
49. marami, m., Akbari, B., & Abolghsemi, A. (2020). Comparing the Effectiveness of Spiritual Intelligence and Resilience Training Programs on Psychological Empowerment of the Employees. **Positive Psychology Research**, 5(4), 51-64. doi:10.22108/ppls.2020.119014.1804
50. Matsuda, T. (1992). **Organizational intelligence: its significance as a process and as a product**. Paper presented at the Proceedings of the International Conference on Economics/Management and Information Technology.
51. Mitonga-Monga, J., & Hoole, C. (2018). Perceived corporate ethical values and organisational justice in relation to employee commitment at a manufacturing company. **Journal of Psychology in Africa**, 28(4), 298-302 .
52. Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? **Journal of applied psychology**, 76(6), 8.۴۵
53. Moro, S., Cortez, P., & Rita, P. (2015). Business intelligence in banking: A literature analysis from 2002 to 2013 using text mining and latent Dirichlet allocation. **Expert Systems with Applications**, 42(3), 1314-1324 .
54. Qureshi, H., Frank, J., Lambert, E. G., Klahm, C., & Smith, B. (2017). Organisational justice's relationship with job satisfaction and organisational commitment among Indian police. **The Police Journal**, 90(1), 3-23 .
55. Sabokro, M., Tavakoli, M., & Malmiri, M. M. (2020). Organizational Justice Effect On Deviant Workplace Behaviors: Moderating Role Of Moral Disengagement .
56. Shoaib, S., & Baruch, Y. (2019). Deviant behavior in a moderated-mediation framework of incentives, organizational justice perception, and reward expectancy. **Journal of business ethics**, 157(3), 617-633.
57. Simic, I. (2005). Organizational learning as a component of organizational intelligence. **Management, Information and Marketing Aspects of the Economic Development of the Balkan Countries**, 189-196.
58. Tourkzadeh, J., & Momeni, G. (2013). Investigating the Status of Organizational Development Based on the Strengthening and Inhibiting Structure (Case Study: Shahid Chamran University of Ahwaz). **Quarterly journal of social development**, 7(3), 105-122.