

ارتباط هوش سازمانی و رفتار شهروندی با بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

امیر رضا پارسا مهر^۱، مهدی عزت آبادی پور^۲، محمد سعید^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد آیت الله آملی، دانشگاه آزاد اسلامی آمل

^۲ کارشناسی ارشد تربیت بدنی (نویسنده مسئول)

^۳ کارشناس تربیت بدنی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی و رفتار شهروندی با بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان انجام شده است. استان سیستان و بلوچستان با توجه به توانمندی‌ها و استعدادهای بالقوه‌ای که دارد می‌تواند یکی از قطب‌های ورزش کشور باشد. با توجه به خلأ هوش سازمانی و رفتار شهروندی در کارکنان و عدم حمایت مدیران باعث شده کارکنان توانایی ذهنی و هوش خود را دست‌کم گرفته و به آن توجه نکرده و حتی آن را سرکوب نمایند، بنابراین نیاز است با برنامه‌ریزی دقیق هوش و رفتار شهروندی را در کارکنان بالا برده و بسترهای بهره‌وری کارکنان را به وجود آورد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ می‌باشد که تعداد ۲۵۱ نفر می‌باشد. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان شامل ۱۴۹ نفر در نظر گرفته شده است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی از تحقیقات کاربردی می‌باشد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات با توجه به تحقیقات گذشته و مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی سرمد و همکاران (۱۳۹۰)، پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) و پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS و آمار توصیفی و استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون) انجام شد. نتایج نشان داد بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن با بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین رفتار شهروندی و مولفه‌های نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم با بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد اما بین بعد جوانمردی با بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت وجود دارد ولی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نمی‌باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، رفتار شهروندی، بهره‌وری کارکنان، ادارات ورزش و جوانان

مقدمه

در عصر حاضر مؤسسات و سازمانها و دستگاه های اجرایی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بینالمللی عمل می کنند و ملزم به پاسخگویی به مشتریان، ارباب رجوع و ذینفعان هستند. بنابراین، بررسی نتایج عملکرد، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می شود. امروزه با اطمینان کامل میتوان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان ها متمایز نماید و ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران است. سازمان با بهره گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می شود. مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی و دستیابی به آنها نیاز به هوش سازمانی دارند که بتوانند با اتکال به آن عملکرد خود را بهبود بخشند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۹).

معمولاً رضایت مشتری به عنوان مبنایی برای سنجش کیفیت مورد استفاده قرار می گیرد، چرا که رضایت مشتری لازمه ی رقابت جهانی است، اما بدتر است که کارکنان نیز درک صحیحی از کیفیت ارائه اطلاعات خود داشته باشند و آن هم ملاک عمل قرار گیرد، زیرا گرفتن بازخورد از مشتری با مشکلاتی همراه است. در جهت تأمین رضایت مشتری، کارکنان می توانند خود را جای مشتریان گذاشته تا نیازهای آنها را به خوبی درک کنند. رفتار شهروندی نقش مهمی در خدمات رسانی به مشتریان داخل و خارج سازمان دارد. تقویت رفتار شهروندی موجب افزایش بهره وری در سازمان می شود (خالصی و همکاران، ۱۳۸۸).

با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی های فناوری، تنوع سلیقه ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات، نقش بهره وری بر کسی پوشیده نیست. ارتقای بهره وری به عنوان یکی از منابع تأمین رشد بیش از گذشته اهمیت یافته است، چرا که افزایش بهره وری در سطح ملی موجب بالا رفتن سطح زندگی مردم، کاهش تورم و ایجاد توان قربت ملی در بازارهای جهانی می شود. از آنجا که اهمیت و ارزش بهره وری در شرایط حاضر به شکل شایسته ای شناخته نشده است و یکی از مشکلات عمده ای که در سازمان ها و بخش ها در سطوح گوناگون جامعه به ویژه سازمان های ورزشی وجود دارد، نداشتن کارایی و بهره وری است؛ باید در این زمینه اقدام های اساسی صورت گیرد و گام های مؤثری برداشته شود (راستگو، ۱۳۹۳).

همانطوری که می دانیم اداره کل ورزش و جوانان به عنوان یکی از اصلی ترین متولیان ورزش در استان سیستان و بلوچستان محسوب می شود و عملکرد این سازمان در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی آحاد مردم استان مؤثر است، به طوری که عملکرد خوب این سازمان زمینه ساز ایجاد یک جامعه سالم و توسعه یافته است و برعکس عملکرد ضعیف و غیرتخصصی آن، بستر ساز بسیاری از ناهنجاری ها و نارسایی های اجتماعی و فرهنگی خواهد بود و امروزه با توجه به تنوع ورزشها، فرهنگها، سلیقه ها و امکانات ورزشی در کشور، کار ادارات ورزش و جوانان استان بسیار پیچیده شده است و نیاز به بهره وری از طریق بهره گیری از هوش سازمانی جهت موفقیت این سازمان ها کاملاً محسوس است و بدون تردید اگر این سازمان ها برای حرکت دادن روای ذهنی کارکنان و دست اندرکاران دست به اقداماتی ریشه ای و بنیادی زنند در سنوات آتی نقش و اهمیت ورزش در اذهان عمومی هم به مفهومی گنگ و مبهم تبدیل خواهد شد (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

سازمان ورزش و جوانان به عنوان یکی از ارکان مهم و حیاتی در پرورش جامعه و ساخت آینده یک کشور با تربیت اوولی نقش زیربنایی دارد. به همین دلیل با توجه به پیشرفت سایر کشورها در زمینه پرورش هوش سازمانی کارکنان و سازمانها و توانمندسازی آنها میتوان گفت، مدیران سازمانهای ورزشی می بایست مؤلفه های تأثیرگذار یعنی، هوش سازمانی، رفتار شهروندی و بهره وری در کارکنان را شناسایی و آنها را در سازمان خود نهادینه نمایند که قطعاً باعث توسعه در سطح کشوری می گردد.

در خصوص وضعیت سازمان ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان از لحاظ توجه به بهره‌وری منابع انسانی، هوش سازمانی و رفتار شهروندی این ارگان می‌توان گفت که: دیر زمانی از به کارگیری شیوه‌های ارتقای کیفیت و بهره‌وری در صنایع و بخش‌های اقتصادی نمی‌گذرد. این راهکارها در رشد و توسعه اقتصادی، صاحب‌نظران را بر آن داشت تا آنها را در این نهاد بیازمایند و البته به کارگیری شیوه‌های ارتقای بهره‌وری موفقیت آمیز بوده است. افزون بر این، افرادی که هوش سازمانی دارند یا به دست می‌آورند، می‌توانند فرد مفیدی در جامعه به شمار آیند. همچنین نحوه رفتار با شهروندان در ارتقاء سطح سازمان مؤثر باشد.

ورزش به عنوان یک پدیده فراگیر در دنیای امروز در مسیر توسعه همه جانبه خود به یک تعامل و تفاهم همه جانبه اعم از مدیران استانی و کشوری و مردم نیاز دارد. در این مسیر تمامی روسای هیئت‌های ورزشی، ورزشکاران، منتقدین و تشکل‌ها و نهادهای غیردولتی و خیرین باید برای توسعه و حل بسیاری از مشکلات دست در دست هم قرار دهند. ورزش همواره در مسیر توسعه و پیشرفت خود به پشتوانه نیروی انسانی کارآمد و ورزشکاران پرتوان نیاز دارد، استان سیستان و بلوچستان با توجه به توانمندی‌ها و استعدادهای بالقوه‌ای که دارد می‌تواند یکی از قطب‌های ورزش کشور باشد. شاخصه موفقیت استان سیستان و بلوچستان فراهم سازی بستر مشارکت و حضور مردم در میدان‌های ورزشی و همچنین تشویق و ترغیب جوانان برای حضور در میدان‌های مختلف و نیز ایجاد بسترهای لازم برای حضور جوانان در عرصه ورزش می‌باشد.

در جهت رفع مشکلات عدیده و چالش‌های موجود در سازمان ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان که شامل نبود برنامه راهبردی در سطح استان و شهر، عدم حمایت از سوی سایر ارگان‌ها و سازمان‌های بالادست، کمبود منابع مالی برای افزایش توان ورزشی در سطح استان، ضعف در بازاریابی و جذب حامیان مالی، انگیزه شغلی پایین در کارکنان، روزمرگی در مدیریت ورزشی استان، دانش ناکافی مسوولین و کارکنان و ... لازم است تا علاوه بر تعیین میزان رابطه هوش سازمانی و رفتار شهروندی با بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان به این سؤال پاسخ داده شود که آیا هوش سازمانی و رفتار شهروندی با بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی - پیمایشی از تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان خانم و آقای سازمان ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ می‌باشد که تعداد کل کارکنان رسمی، قراردادی و پیمانی سازمان ۲۵۱ نفر می‌باشد. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است که بر اساس آن حجم نمونه کارکنان شامل ۱۴۹ نفر در نظر گرفته شده است. در این تحقیق از پرسشنامه هوش سازمانی سرمد و همکاران (۱۳۹۰) ۲۱ سوالی شامل مولفه‌های (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) که هر مولفه ۳ سوال، پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) ۲۰ سوالی شامل مولفه‌های نوع دوستی (۴ سوال)، وظیفه‌شناسی (۳ سوال)، فضیلت مدنی (۳ سوال) و احترام و تکریم (۷ سوال) و پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ۲۶ سوال با پایایی به ترتیب ۰/۷۲۳، ۰/۷۸۹ و ۰/۷۸۹ استفاده شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS۲۰ با آزمون همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل گردید.

یافته ها

(۱) بین هوش سازمانی و ابعاد آن با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱) آزمون همبستگی پیرسون برای متغیرها

نتیجه	بهره وری منابع انسانی			متغیر
	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۹۵	هوش سازمانی
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۳۲	بینش استراتژیک
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۲۸۸	سرنوشت مشترک
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴	تمایل به تغییر
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۲۴۹	جرات و شهامت
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۲۲۷	اتحاد و توافق
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۲۶	کاربرد دانش
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۱۴۴	فشار عملکرد

با توجه به نتایج جدول ۱ ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین هوش سازمانی، بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد با بهره وری کارکنان به ترتیب برابر ۰/۴۹۵، ۰/۴۳۲، ۰/۲۸۸، ۰/۴، ۰/۲۴۹، ۰/۲۲۷، ۰/۲۶ و ۰/۱۴۴ و با مقدار p کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، در نتیجه بین هوش سازمانی، بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

(۲) بین رفتار شهروندی و ابعاد آن با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲) آزمون همبستگی پیرسون برای متغیرها

نتیجه	بهره وری منابع انسانی			متغیر
	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۴۸	رفتار شهروندی
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۲۷۶	نوع دوستی
مثبت	۱۴۹	۰/۰۰۱	۰/۲۸۱	وظیفه شناسی

جوانمردی	۰/۰۲۴	۰/۷۷۲	۱۴۹	-
فضیلت مدنی	۰/۱۷۸	۰/۰۳۳	۱۴۹	مثبت
احترام و تکریم	۰/۴۰۷	۰/۰۰۱	۱۴۹	مثبت

با توجه به نتایج جدول ۲ ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم با بهره وری کارکنان به ترتیب برابر ۰/۴۴۸، ۰/۲۷۶، ۰/۲۸۱، ۰/۰۲۴، ۰/۱۷۸ و ۰/۴۰۷ و با مقدار p کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، در نتیجه بین نوع دوستی، وظیفه شناسی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، اما بین جوانمردی با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق بررسی رابطه هوش سازمانی و رفتار شهروندی با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان می باشد. رابطه مفید و مؤثر هوش سازمانی و رفتار شهروندی نیز در سازمان رابل تأمل می باشد و هوش سازمانی و رفتار شهروندی به عنوان عناصر اساسی در سازمان است که کوچکترین اثر آن بهره وری کارکنان می باشد. در نهایت می توان هوش سازمانی و رفتار شهروندی را پاسخی جدید، مفید، مناسب، صحیح و قابل دسترس، اکتشافی و ابتکاری، به منظور حل مسائل و مشکلات سازمان دانست، با وجود این، هوش سازمانی و رفتار شهروندی در سازمان ها می تواند به نفع سازمان و ذینفعان آن رقم بخورد و می تواند در بهره وری کارکنان کمک شایانی به مدیران آن سازمان نماید. تمامی پژوهش هایی که به آنها پرداخته شد در یک متغیر با تحقیق فعلی مشترک بوده و نشان دهنده تأثیر آن متغیر بر سایر مولفه های سازمانی می باشد.

با توجه به نتایج بین هوش سازمانی با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، که با نتایج جامیسی و میرحسینی (۱۳۹۵)، خطیب زنوانی و عباسیان خورزوری (۱۳۹۳)، محمدی و کشر (۱۳۹۱)، خدادادی و همکاران (۱۳۸۹)، اصغری (۱۳۸۸) و خدادادی (۱۳۸۷)، در یک راستا می باشند.

بین رفتار شهروندی با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مایل افشار، رجب زاده و معمارپور (۱۳۹۱) در یک راستا می باشد.

بین ابعاد هوش سازمانی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شدامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج جامیسی و میرحسینی (۱۳۹۵) خطیب زنجانی و عباسیان خورزوقی (۱۳۹۳)، محمدی و کشر (۱۳۹۱)، خدادادی و همکاران (۱۳۸۹)، اصغری (۱۳۸۸) و خدادادی (۱۳۸۷)، در یک راستا می باشند.

بین ابعاد رفتار شهروندی (نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و احترام و تکریم) با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار وجود دارد. اما بین بعد جوانمردی از رفتار شهروندی با بهره وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار وجود دارد ولی در سطح ۰/۰۵ معنی دار نمی باشد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مایل افشار، رجب زاده و معمارپور (۱۳۹۱)، در یک راستا نمی باشد.

پیشنهادهای برخاسته از تحقیق

۱- فراهم نمودن بسترهای لازم و مناسب جهت ایجاد هوش سازمانی کارکنان

- ۲- طراحی سیستم ارزیابی عملکرد جهت ایجاد هوش سازمانی کارکنان
- ۳- تهیه و تدوین کامل و جامع شرح شغل
- ۴- طراحی سیستم فناوری اطلاعات و ارتباطات به روز جهت ایجاد هوش سازمانی کارکنان
- ۵- تسهیل رویه های انوام امور و فعالیتها و حذف اقدامات غیرضروری جدت تسريع امور
- ۶- فراهم نمودن فروت ارتقاء و پیشرفت برای تمامی افراد جدت ايواد هوش سازمانی کارکنان
- ۷- ایجاد فرهنگ درون سازمانی روی و دارای هویت شغلی بالا برای کلیه افراد جدت ایجاد هوش سازمانی کارکنان
- ۸- توجه بیشتر بر مسائل رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی و تقویت رفتار شهروند سازمانی
- ۹- برگزاری دوره های آموزشی روانشناسی و رفتار شهروندی
- ۱۰- ترویج فرهنگ رفتار شهروندی و ارائه پاداشدای مثبت به کارکنانی که این رفتارها را توسعه و ترویج می دهند.
- ۱۰- به کار بستن پیامدهای هوش جمعی در سازمان جدت همافزایی در نیروی فکری کارکنان جهت داشتن رفتار شهروندی سازمانی مطلوب، اهداف سازمانی را با کیفیت مطلوب
- ۱۱- برگزاری دوره های آموزشی برای کارکنان و مدیران به منظور تغییر و پرورش باورها و الگوهای رفتاری کارکنان

پیشنهادهای برای سایر محققان

آنچه مسلم است محقق در پایان پژوهش خود دیدگاه های جدید را خواهد شناخت که می توان راهنمای پژوهشگرانی که رصد تحقیق مشابه را دارند، باشد؛ بنابراین می توان این تحقیق را باب جدیدی برای پاره ای از تحقیقات به شمار آورد که تحقیقات پیشنهادی عبارتند از:

- ۱- بررسی نقش مدیریت دانش در بهره وری کارکنان سازمان ورزش و جوانان در سطح کشور
- ۲- بررسی رابطه هوش سازمانی با ابعاد رفتار شهروندی و سایر مولفه های مرتبط در سطح کشور
- ۳- بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با ابعاد بهره وری و سایر مولفه های مرتبط در سطح کشور
- ۴- شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر هوش سازمانی در سازمان ورزش و جوانان در سطح کشور
- ۵- شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری در سازمان ورزش و جوانان در سطح کشور
- ۶- شناسایی و اولویتبندی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی در سازمان ورزش و جوانان در سطح کشور
- ۷- مطالعه مقایسه های بین سازمانهای ورزشی بخش خصوص و بخش دولتی از لحاظ هوش سازمانی، رفتار شهروندی و ارتباط آن با بهره وری
- ۸- تحلیل دیدگاه سازمانهای دولتی در بخش خصوصی و دولتی در زمینه استفاده و توسعه از هوش سازمانی

منابع

- اصغری، ز (۱۳۸۸). رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران
- بیک‌زاد، جعفر، علائی، محمد بارز، اسگندری، کریم، ۱۳۸۹، بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمانهای دولتی استان آذربایوان شرری، پژوهشهای مدیریت، سال سوم، شماره هشتم، ۱۶۳-۱۴۳
- جامیشی، ندا، میر حسینی و سید محمد علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس، همایش ملی پژوهش‌های نوین در علوم ورزشی
- خالصی، نادر، رادری، اعظم، خوشگام، معصومه، برهانی‌نژاد، وحید رضا و طرسکی، مددی. (۲۰۱۱)؛ رابطه‌ی رفتار شهروندی سازمانی و توانمند سازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران. مدیریت سلامت، ۱۳(۴۲)، ۷۵-۸۲
- خدادادی، محمد رسول، (۱۳۸۷)، رابطه هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرری، نشریه حرکت، مدیریت ورزشی، شماره ۴، ۱۶۸-۱۵۵
- خطیب‌زنوانی، نازیلا، عباسیان خورزوری، زهرا، (۱۳۹۳)، رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی آموزش و پرورش مناطق نوزده گانه شرتهران، همایش بین‌المللی مدیریت
- سباحتی‌نژاد، م؛ شدائی، ب؛ یوزباشی، ع (۱۳۸۵). سازمان یادگیرنده، چاپ اول: نشر - یسطرون، ص ۱۰۶-۱۰۵، تهران
- مایل‌افشار، مدناز، رجب‌زاده، علی، معمارپور، مددی، (۱۳۹۱)، بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستانهای آموزشی شدر تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۶، شماره ۲
- محمدی، رزگار، کشکر، سارا، (۱۳۹۱)، رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب، پژوهشنامه اقتصاد و بازاریابی ورزش، مقاله ۶، دوره ۱، شماره ۲، ۱۱۶-۹۷
- Abdolzadeh Fakhr, Babak. (۲۰۰۹). The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Service Providers Success A Customer Loyalty-based Approach. The first national conference on organizational behavior ۳-۴ feb
- Frisby, W. M. (۲۰۱۶). The Organizational Structure and Effectiveness of Canadian National Sport Governing Bodies. UWSpace. <http://hdl.handle.net/۱۰۰۱۲/۱۰۸۵۱>
- Rabiatalul, W.A. & Agus, B.P. (۲۰۱۲). The Relationship between Soft TQM and Organizational Citizenship Behavior: A Case of Islamic Banks in Indonesia. International Review of Sciences and Humanities. ۲(۲): ۲۱۳-۲۲۶