

بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان توابع استانداری استان سمنان

محمد ملک^{۱*}

نورالدین نوری^۲

محسن بوجاری^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۴/۱۹

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال اساسی است که آیا بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان توابع استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟ روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان کارکنان توابع استانداری در استان سمنان است که شامل فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر است که به تعداد ۶۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۳۴ نفر تعیین گردید و روش نمونه گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می باشد. داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش نامه های استاندارد می باشد. پایایی پرسش نامه ها با استفاده از روش کرونباخ ۷۹٪ برای پرسشنامه هوش سازمانی و ۸۰٪ برای پرسشنامه سلامت سازمانی و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان می دهد بین تمامی مؤلفه های هوش سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان توابع استانداری در استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

هوش سازمانی، سلامت سازمانی، استانداری استان سمنان.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد، شاهرود، ایران. (نویسنده

مسئول: electronic_malek@yahoo.com)

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۱. مقدمه

هزاره سوم، عصر پر چالشی برای مدیران در رهبری و هدایت سازمانها و کسب و کارها است. ادامه سبک و شیوه های کسب و کار و راهبردی گذشته دیگر کارآیی لازم را برای ادامه حیات نداشته و لذا بهره گیری از دانش و ابزارهای نوین یک الزام است. مدیران در رده های مختلف سازمان بایستی در جبهه های مختلفی نبرد نمایند. در شرایط نوین رقابت دیگر مرزی نمی شناسد، همکاریها و اتحادها در سطوح مختلف شکل می گیرند. در این موقعیت مدیران و کارکنان باید با مفاهیم فناوری اطلاعات و نوآوریهای آن آشنا شوند و ضمن آگاهی از نقش آنها در کسب و کار هزاره سوم، از آنها در پیشبرد اهداف سازمان و کارآفرینی بهره گیرند. یکی از مفاهیم مرتبط با فناوری اطلاعات در هزاره سوم هوش سازمانی است که سازمانها می توانند از طریق آن به برتری رقابتی در کسب و کار دست یابند (صرافی زاده، ۱۳۸۹). آلبرخت (۲۰۰۳) نیز اظهار می دارد پس از موجهای اول، دوم و سوم (زراعت، صنعت، اطلاعات) موج چهارم هوشیاری و مغز است. در دنیای امروزی ارتقاء هوش سازمانی یکی از الزامات غیر قابل انکار برای اغلب سازمانهاست تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات و همچنین افزایش دانش و ایجاد آگاهی بر قابلیتهای خود بیفزایند. از طرف دیگر یکی از عواملی که سازمان را در جهت تحقق اهداف آن یاری می رساند سلامت سازمانی آن سازمان می باشد. سازمان سالم سازمانی می باشد که نه تنها در محیط خود دوام می آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد (هوی و میسکل، ۱۳۷۱).

در دنیای انسانی و در حیات پر تلاطم بشری، انسانهایی موفق خواهند بود که دارای بهره هوشی فراوانی باشند تا با بهره گیری از آن بتوانند بر مسائل و مشکلات فائق آیند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه است. به خصوص اینکه در عصر حاضر با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش چالشهای جدید، سازمانها پیچیده تر و اداره آنها مشکل تر گردیده است. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتر پیدا خواهد کرد که بدانیم در سازمانهای امروزی علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، ماشین آلات هوشمندی نیز در فرایند عملکرد سازمان ها نقش موثری ایفا می کنند.

از هوش سازمانی تعاریف مختلفی ارائه شده است. برخی هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمام توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارند و تمرکز کردن آن برای دست یابی به مأموریت هایش تعریف کرده اند. هوش فنی توانایی سازمانی برای پردازش دانش و اطلاعات کامپیوتری را نشان می دهد که این امر تاثیر فوق العاده ای در تبادلات سازمانهای امروزی دارد؛ اما هوش انسانی بسیار مهم تر از هوش فنی در نظر گرفته می شود، زیرا استفاده موفق از فناوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی یعنی مهارتهای فکری دارد (ماتسودا، ۱۹۹۲).

آلبرشت مفهوم هوش سازمانی را در کتاب افکار در کار، هوش سازمانی در عمل می خواند. او معتقد است هنگامی که افراد با هوش در یک سازمان گرد هم می آیند به سوی کند ذهنی و کم هوشی گرایش پیدا می کنند.

سلامت سازمانی نیز از جمله مباحثی است که نظریه پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته اند. بحث پیرامون سلامت سازمانی نشان دهنده این است که توجه به آن کاهش پیدا نکرده و موضوع سلامت سازمانی در تئوری و عمل چنان محوری است که نمی توان آن را نادیده گرفت و این موضوع هرگز فراموش نخواهد شد. اگرچه تعریف، اندازه گیری و تخمین سلامت سازمانی کار آسانی نیست اما مفهومی است که توجه کننده علت دوام و بقای سازمانهاست لذا باید مورد توجه و اهمیت خاص قرار بگیرند.

ماتیو مایلز^۱ (۱۹۶۹) اولین نظریه پرداز سلامت سازمانی است. به نظر وی، سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان خود بستگی دارد و به سازگاری با محیط و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازش بیشتر اشاره می کند. مایلز ویژگیهای سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی، یعنی نیازهای وظیفه ای، نیازهای بقاء و نیازهای رشد و توسعه سازمان دانسته و ابعاد سلامت سازمانی را شامل ده مؤلفه سازگاری، شایستگی حل مسأله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، حمایت منابع، انسجام و یگانگی، روحیه، استقلال و نوآوری می داند (حسینی و موسوی، ۱۳۹۱). سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معنا داری وجود دارد؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱،۲. تعریف هوش

هوش یک مفهوم مبهم است که در بسیاری از زمینه ها سعی در تعریف آن شده است. برخی از تعاریف بدین شرح می باشد. برخی از مربیان هوش را توانایی یادگیری تعریف کرده اند. برخی از زیست شناسان، توانایی تطبیق خود با محیط زیست را هوش نامیدند. برخی از روانشناسان توانایی اطلاعاتی برای رسیدن به هدف مورد نظر از طریق استدلال را عامل هوش برشمردند. برخی از والدین تصور می کنند که هوش مختص فرزندان آنها می باشد. برخی از مدیران هوش را به عنوان یک جلوه با کیفیت و شخصیتی است که به آنها داده می شود و همچنین تصور اینکه مدیران دیگر از آن بی بهره می باشند. هوش عبارت است از توانایی یادگیری و بکارگیری آنچه یاد گرفته شده، در سازگاری با اوضاع و احوال تازه و حل مسائل و مشکلات تازه. هوش مجموعه استعدادهایی است که با آنها شناخت پیدا می کنیم، شناختها را به یاد می سپاریم و عناصر تشکیل دهنده فرهنگ را بکار می بریم تا مسائل زندگی مان را حل کرده و با محیط ثابت و متغیر سازگار شویم. واژه هوش، کیفیت پدیده خاصی را بیان می کند که دارای حالت انتزاعی بوده و قابل رویت و ملاحظه نیست؛ به عبارت دیگر کلمه ای است که برای نمایاندن یک متغیر غیر حسی بکار رفته و تنها از طریق خواص آن قابل تفسیر است. مجموعه استعدادهایی است که با آنها شناخت پیدا می کنیم، شناختها را به یاد می سپاریم و عناصر تشکیل دهنده فرهنگ را بکار می بریم تا مسائل روزانه را حل کنیم و با محیط ثابت و محیط در حال تغییر سازگار شویم (رضائی و واحدی، ۱۳۹۳).

۲.۲. انواع هوش

هوش عاطفی: میر و سالوی^۱ (۲۰۰۰)، هوش عاطفی را توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم احساسات خود و دیگران و استفاده کارآمد از آن تعریف می کنند. گلمن^۲ (۲۰۰۱)، در تعریف هوش عاطفی می گوید: مهارتی است که دارنده آن می تواند از طریق خود آگاهی، روحیاتش را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی، تأثیر آنها را درک کند و از طریق مدیریت روابط به شیوه ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (مشبکی و دوستدار، ۱۳۸۵). هوش عاطفی توانایی استفاده تطبیق پذیر از احساسات است که با تأثیر بر زمینه هایی مثل بکارگیری، حفظ و نگهداری کارکنان، توسعه و بهسازی افراد مستعد، کار تیمی، سلامتی، روحیه و تعهد کارکنان، نوآوری، بهره وری، کارایی و فروش، کیفیت خدمات، وفاداری مشتریان و کارکنان، عملکرد تجاری، رضایت شغلی کارکنان، رضایت مشتری، توانایی رهبری و عملکرد مدیریتی، به اثربخشی سازمان کمک می کند (دعایی و همکارانش، ۱۳۸۹). گولریوز و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعات خود نشان دادند که کارکنان دارای هوش عاطفی بالاتر، بهتر می توانند به تقاضاهای محیطی پاسخ دهند، استرس شغلی کمتری را تجربه می کنند و در نهایت، از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند (گولریوز و همکاران^۳، ۲۰۰۸).

هوش اجتماعی: از جمله سرمایه های مهم سازمان به شمار می آید و به این دلیل مهم است که از طریق هوش اجتماعی می توان به ارتقای سطح بهداشت روانی سازمان کمک کرد. سرمایه اجتماعی را می توان حاصل پدیده هایی از قبیل اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه های اجتماعی، احساس هویت جمعی و گروهی و احساسی و وجود تصویری مشترک از آینده دانست (عین آبادی، ۱۳۸۹).

هوش معنوی: هوش معنوی به معنای ایجاد انرژی، الهام بخشی در کار و زندگی است. معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، نیروی برتر، جستجو در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جستجو برای انسانیت کامل است (عین آبادی، ۱۳۸۹).

هوش فرهنگی: هوش فرهنگی شامل دانش تخصصی در رابطه با فرهنگ های مختلف می باشد، بعلاوه شامل دانش عمومی در رابطه با اینکه فرهنگ ها چگونه کار می کنند و چه تفاوتها و شباهتهایی با هم دارند. هوش فرهنگی همچنین نیازمند مهارتهایی مانند مهارتهای بین فردی، مذاکره، گوش کردن و مهارتهای میان فرهنگی است (مازنوسکی^۴، ۲۰۰۸). هوش فرهنگی، بینش های فردی را در بر می گیرد که برای انطباق با موفقیت ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه های کاری چند فرهنگی مفیدند و دارای سه بعد می باشند: بعد شناختی، بعد فرهنگی و بعد احساسی - انگیزشی (عین آبادی، ۱۳۸۹).

1 Mayer & salvoy

2 Goleman

3 Guleryuz, et al.

4 Maznevski

هوش استراتژیک: این هوش عامل ایجاد هوشمندی رقابتی می شود. هوشمندی رقابتی، هنر جمع آوری و ذخیره سازی اطلاعات است که افراد تمام سطوح سازمان به فراخور نیاز خود به آن دسترسی دارند و به آنها کمک می کند که آینده خود را شکل دهند و در مقابل تهدیدات رقابتی از آنها حفاظت کنند. حاصل هوش استراتژیک، رهبری استراتژیک است که این رهبری فرایندی است برای اثرگذاری بر موفقیت مطلوب چشم انداز که به وسیله رهبران مورد استفاده قرار می گیرد و با اثرگذاری بر فرهنگ سازمانی، تخصیص منابع، هدایت از طریق سیاست گذاری و اجماع بر سر محیط جهانی پیچیده، مبهم و غیر قابل اطمینان همراه است (عین آبادی، ۱۳۸۹).

هوش سازمانی: مک مستر^۱ (۱۹۹۶)، هوش سازمانی را توان جمع آوری اطلاعات جهت نوآوری، ایجاد دانش و فعالیت اثربخش بر مبنای دانش ایجاد شده می داند. ویلن اسکای^۲ (۱۹۶۷)، هوش سازمانی را به صورت فرایند جمع آوری، پردازش، تفسیر و انتقال اطلاعات مورد نیاز در فرایند تصمیم گیری می داند (آکگون و همکاران^۳، ۲۰۰۷). هلال هوش سازمانی را حاصل پنج زیر سیستم شناختی ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط ذینفعان، مدیریت دانش و فرایندهای استراتژیک می داند (لfter و همکاران^۴، ۲۰۰۸).

۳،۲. هوش سازمانی

مفهوم هوش سازمانی اولین بار در سال ۱۹۶۷ مطرح شده و توسط پروفیسور امریکایی با نام هارولد ویلنسکی^۵ (۱۹۶۷) بسط و توسعه یافت. پس از تحقیقات گسترده علوم مختلف در رابطه با هوش سازمانی، وی دریافت که هوش سازمانی تاثیر بسزایی در کارایی و اثربخشی سازمان دارد و می تواند یکی از ویژگیهای سازمانی محسوب شود. ویلنسکی معتقد است که هوش سازمانی باعث می شود که جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، تولید دانش و یادگیری و فرایند تصمیم گیری به شکل بهتری صورت گیرد (ازما و همکاران^۶، ۲۰۱۲). مک مستر^۷ (۱۹۹۶)، هوش سازمانی را توان جمع آوری اطلاعات جهت نوآوری، ایجاد دانش و فعالیت اثربخش بر مبنای دانش ایجاد شده می داند. ویلن اسکای^۸ (۱۹۶۷)، هوش سازمانی را به صورت فرایند جمع آوری، پردازش، تفسیر و انتقال اطلاعات مورد نیاز در فرایند تصمیم گیری می داند (آکگون و همکاران، ۲۰۰۷).

از نظر آلبرخت (۲۰۰۹)، هوش سازمانی عبارت است از ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری همه نیروی مغزی اش و تمرکز آن نیروی مغزی بر انجام ماموریتش. وی معتقد است عموماً سازمانها بیش از آنکه از رقباشان آسیب ببینند،

1 McMaster

2 Wilensky

3 Akgun et al.

4 Lfter et al.

5 Harold Wilensky

6 azma et al.

7 McMaster

8 Wilensky

خودشان به خودشان آسیب می زنند. کم مهارتی در اجرا، جنگ های اداری، مبارزات سیاسی، اختلال سازماندهی و رویه های بی معنی از جمله موانع پیش روی سازمان است (آلبرخت^۱، ۲۰۰۹).

از نظر ویلیام هلال (۱۹۹۸)، هوش سازمانی یعنی ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده از آن برای وفق یافتن با محیط یا بازار از لحاظ استراتژیک. هوش سازمانی شبیه به IQ است، اما در یک سطح سازمانی شکل گرفته است که آن را OIQ می نامیم و مانند IQ قابل اندازه گیری است. هلال، هوش سازمانی را تابعی از پنج زیر سیستم شناختی می داند که عبارتند از: ساختار سازمانی، فرهنگ، ذی نفعان، مدیریت دانش و فرایندهای استراتژیک (لیبویتز^۲، ۲۰۰۰).

از دیدگاه مک مستر (۱۹۹۶)، هوش سازمانی قابلیت یک سازمان است به عنوان یک کل، در افزایش اطلاعات، نوآوری دانش عمومی و عمل موثر بر پایه ایجاد دانش. هوش سازمانی منبعی است از آینده که برای دست یابی به آن باید متفاوت فکر کرد، متفاوت مدیریت نمود و متفاوت سازماندهی کرد (مک مستر^۳، ۱۹۹۶).

ماتسودا (۱۹۹۲)، هوش سازمانی را مجموع توانایی های ذهنی یک سازمان می داند که ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی است و دارای دو جزء است: هوش سازمانی به عنوان یک فرایند که تجزیه و تحلیل نظری یک سازمان را با مجموعه ای از فرایندهای فرعی فراهم می سازد و دارای ویژگی هایی همانند تعامل، اجماع، همکاری یا تشریک مساعی است؛ و هوش سازمانی به عنوان یک محصول که خط مشی ترکیبی و راهنمایی هایی برای طراحی سیستم اطلاعاتی برای سازمان ارائه می کند. البته این دو جزء از یکدیگر جدا نیستند و به عنوان دو عامل وابسته به یکدیگر در سازمان عمل می کنند (ماتسودا^۴، ۱۹۹۲).

۲. ۴. سلامت سازمانی

سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی ها. به نظر کلارک، یک سازمان سالم هم نو آور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت می باشد (براتی و همکاران، ۱۳۹۰).

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی، رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (کورکماز^۵، ۲۰۰۷).

1 Albrecht
2 Liebowitz
3 McMaster
4 Matsuda
5 Korkmaz

لایدن و کلینگل^۱ (۲۰۰۰) معتقدند سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می گردد. ناظران در سازمان های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس، روحیه بالا، کانال های ارتباطی باز و موفقیت بالا می یابند و یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و موثر هستند (ناظم و همکاران، ۱۳۸۹).

از نظر هوی و میسکل^۲ (۲۰۰۵)، سلامت سازمانی در هفت بعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل ویژه کارکنان را تشکیل می دهند، تعریف می شود:

(۱) یگانگی نهادی: سازمانی را توضیح می دهد که دارای یگانگی در برنامه های خود می باشد. سازمان به علایق کوچک از طرف کارکنان مستعد است و قادر است که به طور موفقیت آمیزی با نیروهای بیرونی مخرب سازش کند.

(۲) ملاحظه گری: نشان دهنده رفتاری از مدیر است که دوستانه، باز و همکارانه است.

(۳) ساخت دهی: به رفتاری از مدیر اشاره دارد که وظیفه مدار و موفقیت مدار است. مدیر، انتظارات خود را روشن کرده، استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می کند.

(۴) حمایت منابع: به سازمان هایی اشاره می کند که دارای مواد و وسایل لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به راحتی قابل حصول است.

(۵) نفوذ مدیر: به توانایی وی در تاثیر کردن به عمل مافوق اشاره می کند. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده بوده و با رئیس ناحیه بطور اثربخشی کار می کند اما در عین حال در فکر و عمل خود استقلال دارد.

(۶) روحیه: به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد اشاره می کند. کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می کنند که کار خود را به خوبی انجام می دهند.

(۷) تاکید علمی: به تاکید سازمان بر یادگیری کارکنان اشاره می کند. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول کارکنان وضع شده است، محیط یادگیری منظم و جدی است، مدیران به توانایی کارکنان برای موفقیت در یادگیری اعتقاد دارند و احترام قابل هستند (هوی و میسکل، ۲۰۰۵).

از دیدگاه کیت دیوس زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام میدهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم میآورد دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو میکنند. آنان میخواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجود فردی هستند آنان می خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواریهای آنان دلسوزی می کند. در تعریف دیگری از سلامت

1 Lynden&Klinggle

2 Hoy & Miskel,

سازمان، سازمانی را سالم می دانند که آفریننده باشد و برای این ویژگی یعنی آفرینندگی باید از ویژگیهایی برخوردار باشد که عبارتند از:

- دگرگونی را بپذیرد؛
 - اندیشه های تازه را گرامی بدارد؛
 - آزمایش و شکست را جزئی از کامیابی بداند؛
 - از کوشش افراد قدردانی کند.
- سازمانی که دارای جو سالمی است سازمانی است که:
- در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد.
 - دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات بدست آمده باشد.
 - نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد باشد.
 - حمایت داخلی، آزادی از ترس و تهدید را فراهم کند زیرا که تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می رسانند و قابلیت انعطاف را کاهش می دهد و به جای علاقه به کل نظام حفاظت از خود را تحریک می کند (شریعتمداری، ۱۳۸۸).

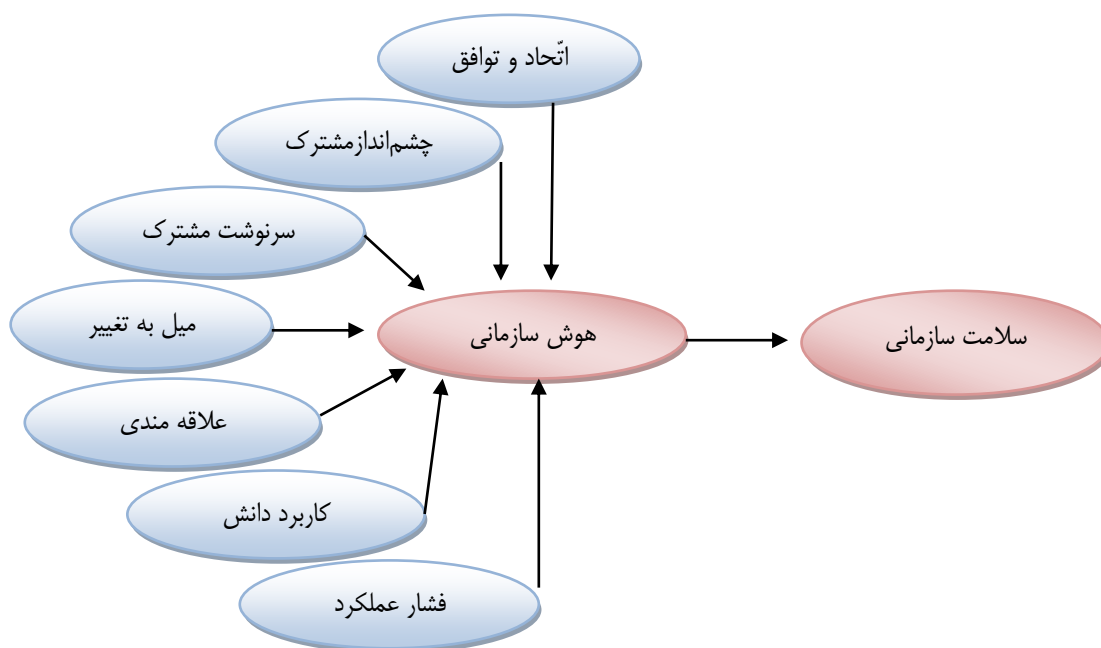
۲.۵. پیشینه پژوهش

محققان مختلف هر یک به گونه ای در رابطه با متغیرهای هوش سازمانی و سلامت سازمانی تحقیق کرده اند برخی از این مطالعات عبارتند از:

صالحی عمران و رستمی درونکلا (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان: بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با خودکارآمدی و هوش سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهرستان بابل انجام داده اند. نتایج حاکی از وجود رابطه بین سلامت سازمانی با خودکارآمدی و هوش سازمانی در بین مدیران دبیرستان های بابل است. زارعی و همکارانش (۱۳۹۲) در مطالعه خود با عنوان: رابطه هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی کارمندان سازمان تأمین اجتماعی شهر کرمان، نشان دادند که بین هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. از میان ابعاد هوش سازمانی، بعد سرنوشت مشترک پیش بین قوی تری برای سلامت سازمانی می باشد. محمدی (۱۳۹۰) ارتباط بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس را به مرحله آزمون قرار داده و به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی و مؤلفه های آن (تنظیم هیجان ها، بهره وری از هیجان ها و ارزیابی هیجان ها) و مؤلفه های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. صالحی و همکارانش (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان: رابطه بین سلامت سازمانی و هوش سازمان با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر نورآباد در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ انجام داده اند. نتیجه این تحقیق وجود رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و

هوش سازمانی را مورد تأیید قرار داد. ازما و مصطفی پور^۱ در سال (۲۰۱۲) مطالعه ای با عنوان "هوش تجاری به عنوان یک استراتژی کلیدی برای سازمان های توسعه یافته"، انجام داده و به این نتیجه رسیدند که در طول ده سال اخیر، دیدگاه ها به تجارت در سرتاسر جهان تغییر کرده و سازمان ها از طریق دانش و جمع آوری داده و تشکیل اطلاعات صحیح و دانش تواناتر شده اند. در این بین هوش سازمانی به عنوان یک استراتژی کلیدی برای سازمان ها در جهت دستیابی به مزیت رقابتی، نقش حیاتی ایفا می نماید. ازما و همکارانش^۲ در سال (۲۰۱۲) مطالعه ای با عنوان: بکارگیری تکنولوژی اطلاعات و رابطه اش با هوش سازمانی انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق حاکی از این است که بین بکارگیری تکنولوژی اطلاعات و تمایل به اصلاح، کاربرد دانش و دیدگاه تلفیقی، با هوش سازمانی رابطه قابل توجهی وجود دارد. آکگون و همکارانش^۳ در سال (۲۰۰۵) مطالعه ای با عنوان هوش سازمانی: دیدگاه ساختاری، انجام داده و به این نتیجه رسیدند که دیدگاه ساختاری به هوش سازمانی دو دستگی ناشی از تقسیم هوش به سطوح فردی و سازمانی را برطرف کرده و مطالعات پراکنده در رابطه با شناخت هوش، از قبیل شناختی، رفتاری، احساسی و اجتماعی را تلفیق می سازد.

با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش محقق مدل مفهومی تحقیق را در قالب شکل (۱) ارائه داده است:



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش (آلبرشت، ۲۰۰۳)

^۱ Azmaa & mostafapour

^۲ Azmaa et al.

^۳ Akgun et al.

با استناد به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه ها به صورت زیر ارائه می گردد:

فرضیه اصلی:

بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان استناداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

۱. بین چشم انداز مشترک و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین اتحاد و توافق و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین میل به تغییر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین علاقه مندیو سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین کاربرد دانش و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۷. بین فشار عملکرد و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. روش گردآوری داده ها میدانی و ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان کارکنان توابع استناداری به تعداد ۶۰۰ نفر می باشد؛ که از بین آنها ۲۳۴ نفر بر اساس جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده جهت توزیع پرسش نامه انتخاب شدند. روش گردآوری داده ها کتابخانه ای و میدانی و ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه استاندارد است. برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه آلبرخت^۱ (۲۰۰۳)؛ و برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه هوی و فیلدمن^۲ (۱۹۹۶) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ (طبق جدول شماره ۱) و روایی آن از طریق روایی صوری و محتوایی مورد تایید قرار گرفت. جهت آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد.

جدول (۱) آلفای کرونباخ

مولفه ها	آلفای کرونباخ	تعداد
هوش سازمانی	۰,۷۹	۲۳۴
چشم انداز مشترک	۰,۸۰	۲۳۴
سرنوشت مشترک	۰,۷۸	۲۳۴
اتحاد و توافق	۰,۷۷	۲۳۴

¹ Albrecht

² Hoy & fieldman

مولفه ها	آلفای کرونباخ	تعداد
میل به تغییر	۰,۷۹	۲۳۴
علاقه مندی	۰,۷۶	۲۳۴
کاربرد دانش	۰,۷۷	۲۳۴
فشار عملکرد	۰,۷۶	۲۳۴

۴. یافته‌های پژوهش

۴.۱. توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

نتایج حاصل از داده‌های به‌دست آمده نشان می‌دهد که در این مطالعه، از تعداد ۲۳۴ نفر پاسخ دهنده ۱۴۳ نفر مرد و ۹۱ نفر زن بودند. ۴۶ نفر از پاسخ دهندگان دارای سابقه کار زیر ۵ سال، ۳۸ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۶ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۳ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۶۷ نفر بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. حدود ۱۰۸ نفر از پاسخ دهندگان دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم، ۹۵ نفر لیسانس، ۳۱ نفر فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. همچنین ۳۵ نفر از پاسخ دهندگان بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۸۶ نفر بین ۳۵ تا ۴۵ سال، ۵۴ نفر بین ۴۵ تا ۵۵ سال و ۵۹ نفر نیز در سن ۵۵ سال به بالا بودند.

۴.۲. آزمون نرمالیت

در انتخاب یک آزمون باید تصمیم گرفته شود که آیا از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردد یا آزمون‌های ناپارامتریک. یکی از اصلی‌ترین ملاک‌ها برای این انتخاب انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است.

جدول (۲). آزمون کولموگروف اسمیرنوف

مولفه ها	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
هوش سازمانی	۳,۷۸۹	.۰۰۰
چشم انداز مشترک	۳,۴۳۵	.۰۰۰
سرنوشت مشترک	۲,۷۹۶	.۰۰۰
اتحاد و توافق	۲,۷۹۶	.۰۰۰
میل به تغییر	۳,۳۳۸	.۰۰۰
علاقه مندی	۳,۰۰۸	.۰۰۰
کاربرد دانش	۳,۰۳۷	.۰۰۰
فشار عملکرد	.۱۰۳	.۰۰۰

با توجه به جدول (۲) مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه تمامی مؤلفه ها و متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی از توزیع غیرنرمال برخوردار می باشد.

آزمون فرضیات تحقیق

با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون همبستگی ناپارامتریک اسپیرمن جهت سنجش ارتباط بین متغیرها استفاده شده است.

جدول (۳) ضریب همبستگی اسپیرمن

فرضیه اصلی: بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.			
هوش سازمانی		سلامت سازمانی	
هوش سازمانی	همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۷۶۳**
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	کل	234	234
	همبستگی اسپیرمن	۰/۷۶۳**	۱
سلامت سازمانی	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	کل	234	234
فرضیه فرعی اول: بین چشم انداز مشترک و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.			
چشم انداز مشترک		سلامت سازمانی	
چشم انداز مشترک	همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۵۳۴*
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	کل	۲۳۴	۲۳۴
	همبستگی اسپیرمن	۰/۵۳۴*	۱
سلامت سازمانی	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	کل	۲۳۴	۲۳۴
فرضیه فرعی دوم: بین سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.			
سرنوشت مشترک		سلامت سازمانی	
سرنوشت مشترک		سلامت سازمانی	

	همبستگی اسپیرمن	۱	*.۶۱۲
	سطح معناداری		.۰۰۶
	کل	۲۳۴	۲۳۴
سلامت سازمانی	همبستگی اسپیرمن	*.۶۱۲	۱
	سطح معناداری	.۰۰۶	
	کل	۲۳۴	۲۳۴
فرضیه فرعی سوم: بین اتحاد و توافق و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.			
	اتحاد و توافق	سلامت سازمانی	
	همبستگی اسپیرمن	۱	*.۵۵۴
	سطح معناداری		.۰۰۱
اتحاد و توافق	کل	۲۳۴	۲۳۴
	همبستگی اسپیرمن	*.۵۵۴	۱
	سطح معناداری	.۰۰۱	
سلامت سازمانی	کل	۲۳۴	۲۳۴
	همبستگی اسپیرمن	*.۵۵۴	۱
	سطح معناداری	.۰۰۱	
فرضیه فرعی چهارم: بین میل به تغییر و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.			
	میل به تغییر	سلامت سازمانی	
	همبستگی اسپیرمن	۱	*.۵۵۴
	سطح معناداری		.۰۰۱
میل به تغییر	کل	۲۳۴	۲۳۴
	همبستگی اسپیرمن	*.۵۵۴	۱
	سطح معناداری	.۰۰۱	
سلامت سازمانی	کل	۲۳۴	۲۳۴
	همبستگی اسپیرمن	*.۵۵۴	۱
	سطح معناداری	.۰۰۱	
فرضیه فرعی پنجم: بین علاقه مندی و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.			
	علاقه مندی	سلامت سازمانی	
	همبستگی اسپیرمن	۱	*.۴۷۴
	سطح معناداری		.۰۰۰
علاقه مندی	کل	۲۳۴	۲۳۴

سلامت سازمانی	همبستگی اسپیرمن	*۰.۴۷۴	۱
	سطح معناداری	۰.۰۰۰	
	کل	۲۳۴	۲۳۴
فرضیه فرعی ششم: بین کاربرد دانش و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.			
کاربرد دانش	کاربرد دانش	سلامت سازمانی	
	همبستگی اسپیرمن	۱	*۰.۴۹۱
	سطح معناداری		۰.۰۰۰
سلامت سازمانی	کل	۲۳۴	۲۳۴
	همبستگی اسپیرمن	*۰.۴۹۱	۱
	سطح معناداری	۰.۰۰۰	
فرضیه فرعی هفتم: بین فشار عملکرد و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد.			
فشار عملکرد	فشار عملکرد	سلامت سازمانی	
	همبستگی اسپیرمن	1.000	۰.۲۳۹(*)
	سطح معناداری	.	۰.۰۲۰
سلامت سازمانی	کل	234	234
	همبستگی اسپیرمن	۰.۲۳۹(*)	1.000
	سطح معناداری	۰.۰۲۰	.
سلامت سازمانی	کل	234	234

۵. بحث، نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات کاربردی

پژوهش حاضر، باهدف شناسایی تأثیر قلدری سازمانی بر تمایل به ترک کار کارکنان در فرودگاه مشهد انجام شده است. نتیجه حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که: بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این ارتباط ۷۶ درصد است. بنابراین فرضیه اصلی با اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. هوش سازمانی به عنوان بستر شکل دهنده شخصیت سازمان ها که دربردارنده چشم انداز مشترک، سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، میل به تغییر، علاقه مندی، کاربرد دانش و فشار عملکرد است با سلامت سازمان در ارتباط است. اتحاد و توافق و داشتن چشم انداز مشترک باعث بوجود آمدن روحیه در انجام کارها، ارتقای سطح

تخصصی و مهارت فنی کارکنان به منظور دستیابی به اهداف و در نتیجه توسعه قابلیت های کارکنان به شکلی مستمر می شود. سازمانی که به خوبی انسجام یابد، اثربخش تر عمل خواهد کرد چرا که ارزش های مشابه بین کارکنان ایجاد می شود و توافق و هماهنگی بین اعضا بیشتر می شود. سازمان هایی که از سلامت و ثبات کافی برخوردارند مجموعه ای از عادات ذهنی را پرورش داده و سیستم های سازمانی را ایجاد می کنند که اقدامات کنترلی را به درونی سازی خواهند کرد.

درارتباط با اولین فرضیه فرعی نتایج حاصل از تحلیل انجام شده نشان داد که بین چشم انداز مشترک و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این ارتباط ۵۳ درصد است. بنابراین فرضیه فرعی اول با اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. در جهت تقویت چشم انداز مشترک در سازمان توصیه می شود، کارگروه تخصصی جهت بازنگری دوره ای در راهبردهای سازمان تشکیل شود که در برخی از جلسات کارکنان سازمان نیز مشارکت و حضور داشته باشند؛ تحولات محیطی (چه محیط داخل سازمان و چه محیط خارجی) مورد توجه قرار گیرد؛ در جهت تدوین رسالت سازمان و بروز رسانی آن، فرصت ها و تهدیدهای محیطی ارزیابی شوند؛ دوره های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان و مدیران برگزار شود تا در رابطه با مفاهیمی چون دیدگاه استراتژیک و برنامه ریزی عملیاتی اطلاعات و دانش بیشتری کسب نمایند.

درارتباط با دومین فرضیه فرعی نتایج حاصل از تحلیل انجام شده نشان داد که بین سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این ارتباط ۶۱ درصد است. بنابراین فرضیه فرعی دوم با اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. در جهت تبیین این فرضیه توصیه می شود مدیران کارکنان را در برنامه ها و مسایل مهم و نتایج آنها سهیم نمایند. زیرا این کار باعث می گردد تا افراد سازمان خود را در اهداف و پیامدهای سازمانی سهیم دانسته و با تلاشی بیش از حد معمول برای رسیدن به اهداف سازمانی به مدیران کمک نمایند. پیشنهاد می شود مدیران فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین همکاران و مدیران به وجود آورند. درچنین محیطی همکاران همدیگر را دوست داشته و این دوستی و محبت را به یکدیگر ابراز می نمایند و با میل و رغبت به انجام وظایف خود می پردازند و به محیط کار و شغلشان افتخار می کنند.

درارتباط با سومین فرضیه فرعی نتایج حاصل از تحلیل انجام شده نشان داد که بین اتحاد و توافق و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این ارتباط ۵۵ درصد است. بنابراین فرضیه فرعی سوم با اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. انجام فعالیت هایی مانند تسهیل رویه های انجام امور و فعالیتها و حذف اقدامات غیرضروری جهت تسریع امور طراحی سیستم های اطلاعاتی بگونه ای که کارکنان را در انجام وظایف شان توانمند ساخته و آنها را هم جهت و همراستا سازند. تفویض اختیار از دیگر مواردی است که اتحاد و انسجام بین کارکنان و مدیران را افزایش دهد.

درارتباط با چهارمین فرضیه فرعی نتایج حاصل از تحلیل انجام شده نشان داد که بین میل به تغییر و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این ارتباط ۵۵ درصد است. بنابراین فرضیه فرعی چهارم با اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. در این راستا پیشنهاد می شود با مطالعه محیط سازمانی، فعالیت های سازمان به طور مستمر در حال رشد و هماهنگ شدن با تغییرات محیط سازمانی باشد؛ نظام تشویق در سازمان برای پیشنهادات خلاقانه و ارائه راه حل های بهتر در فرایند های سازمانی در سازمان وجود داشته باشد. دوره های آموزشی جهت بالا بردن توانایی کارکنان در جهت مطابقت با سیستم تغییر یافته برگزار گردد.

درارتباط با پنجمین فرضیه فرعی نتایج حاصل از تحلیل انجام شده نشان داد که بین علاقه مندی و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این ارتباط ۴۷ درصد است. بنابراین فرضیه فرعی چهارم با اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. در این جهت پیشنهاد می شود مدیران 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 دست یابی به موفقیت و تحقق اهداف سازمان تلاشی فوق العاده از خود نشان می دهند؛ فراهم نمودن فرصت ارتقاء و پیشرفت برای تمامی افراد در راستای ایجاد و افزایش روحیه در بین آنان. ایجاد فرهنگ درون سازمانی قوی و دارای هویت شغلی بالا برای کلیه افراد تا آنان نسبت به سازمان، شغل و محل کار خود افتخار کنند.

درارتباط با ششمین فرضیه فرعی نتایج حاصل از تحلیل انجام شده نشان داد که بین کاربرد دانش و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این ارتباط ۴۹ درصد است. بنابراین فرضیه فرعی ششم با اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. در جهت تقویت کاربرد دانش در سازمان توصیه می گردد در سازمان ها سایتهای اینترنتی راه اندازی شوند، راه اندازی سایت های اینترنتی این امکان را به وجود می آورد که افراد داخل سازمان در جریان آخرین تغییرات و تحقیقات انجام گرفته در رابطه با سازمان و شغل خود قرار گیرند. مدیران برآورد و درک کاملی از مهارتهای فردی گوناگون، صلاحیت ها و شایستگی ها و دانش موجود کارکنان در واحدهایشان داشته باشند تا بتوانند به نحو احسن از آن استفاده نمایند.

درارتباط با هفتمین فرضیه فرعی نتایج حاصل از تحلیل انجام شده نشان داد که بین فشار عملکرد و سلامت سازمانی کارکنان استانداری استان سمنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این ارتباط ۲۴ درصد است. بنابراین فرضیه فرعی چهارم با اطمینان ۹۹٪ تایید شده است. در جهت کاهش فشار عملکردی توصیه می شود شرح شغل و شرایط لازم برای احراز آن بطور کامل و جامع تدوین شده و در اختیار افراد قرار گیرد؛ شرایط ارتقا و پیشرفت شغلی کارکنان مبتنی بر شایستگی آنها باشد؛ سیستم پرداخت عادلانه و مبتنی بر عملکرد در سازمان حاکم شود؛ عملکرد کارکنان بطور دوره ای ارزیابی و نتایج ارزیابی به آنها بازخور داده شود.

در جهت هر چه هموارتر شدن مسیر پژوهشیه پژوهشگران توصیه می شود به بررسی وضعیت سلامت سازمانی در سازمان های دیگر که هنوز کار نشده است بپردازند؛ بررسی تطبیقی وضعیت سلامت سازمانی در سازمان های دولتی و

خصوصی را مورد مطالعه قرار دهند؛ تأثیر سازمان های یاد گیرنده بر هوش سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد؛ همچنین پژوهشگران می توانند به بررسی رابطه ی هوش سازمانی با مؤلفه هایی نظیر بهره وری، اثربخشی، غیبت و ... بپردازند.

تحقیق حاضر با محدودیت هایی نیز مواجه بوده است از جمله: نتایج ناشی از این تحقیق مختص به زمان اجرای آزمون در این سازمان است و ممکن است از زمانی به زمان دیگر دچار تغییر شود؛ عدم بازگشت برخی از پرسشنامه ها و توزیع مجدد آنها که با توجه به اینکه پرسشنامه ها در شهر های مختلف استان پخش شده بودند موجب صرف زمان بیشتری شده است. پراکندگی توابع در سطح استان و دشوار بودن توزیع پرسشنامه ها و جمع آوری آنها برای محقق؛ بی علافگی تعدادی از کارکنان نسبت به مشارکت در تحقیق و پر نکردن پرسشنامه ها؛ نگرانی کارکنان از بیان نظریات خود و مطلع شدن مدیران و مسئولین آنها که علیرغم توجیه آنها ممکن است برخی از کارکنان صادقانه پاسخ نداده باشند.

منابع

۱. براتی، ا؛ و همکاران، (۱۳۹۰)، "رابطه سلامت سازمانی و شاخص های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران"، مدیریت سلامت، صص ۳۱-۳۸.
۲. براتی، ا؛ و همکاران، (۱۳۹۰)، "رابطه سلامت سازمانی و شاخص های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران"، مدیریت سلامت، صص ۳۱-۳۸.
۳. حسینی، م.س. موسوی، ز. (۱۳۹۱) "تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهر اصفهان"، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳، صص ۶۳-۵۱.
۴. دعایی، ح. شیخیان، ع.ک. نجفی، س.ز. دوستیان، ر.ف. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل تأثیرگذاری هوش عاطفی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. پژوهشهای مدیریت، ۳(۸)، ۶۷-۳۷.
۵. رضائی، ز. واحدی، ح. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی شرکت زغال سنگ البرز شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد شاهرود.
۶. زارعی، ر. شهامت، ن. فرمیتنی، ن. (۱۳۹۲). رابطه هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی کارمندان سازمان تأمین اجتماعی شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
۷. شریعتمداری، م. (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، علوم تربیتی"، شماره ۶، صص ۱۵۱-۱۱۹.
۸. صالحی عمران، ا. رستمی درونکلا، ع.ا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با خودکارآمدی و هوش سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهرستان بابل. موسسه آموزش عالی آمل.

۹. صالحی، م. قلتاش، ع. آرام، ز. (۱۳۸۹). رابطه بین سلامت سازمانی و هوش سازمان با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر نورآباد در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد مرودشت.
۱۰. عین آبادی، د. (۱۳۸۹). بکارگیری هوش سازمانی در زنجیره تامین. اولین همایش ملی هوش سازمانی / کسب و کار، ۱۱-۱.
۱۱. محمدی، ش. (۱۳۹۰). ارتباط بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس. مجله دست آوردهای روانشناختی، (۲)، ص ۲۴۷-۲۶۰.
۱۲. مشبکی، ا. دوستار، م. (۱۳۸۵). تبیین مدل تأثیر گذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبکهای رهبری. ۲۳۴-۲۱۱.
۱۳. ناظم، ف. کریم زاده، ص. قادری، ا. (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینانی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال سوم، شماره نهم، صص ۸۹-۱۱۵.
14. Akgun, E. A. Byrne, J. Keskin, H. (2007). Organizational intelligence: A structuration view. *Journal of Organizational Change Management*, (20)3, 272-289.
15. Albrecht, K. (2009). Organizational intelligence & knowledge management: thinking outside the Silos. available at: www.KarlAlbrecht.com
16. Azma, A. Mostafapour, M.A. (2012). Business intelligence as a key strategy for development Organizations. 102 -106.
17. Azma, A. Mostafapour, M.A. Rezaei, H. (2012). The application of information technology and its relationship with organizational intelligence. 94-97.
18. Güleriyüz, G. Güney, S. Aydın, E.M. Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625-1635.
19. Hoy, W.K. Miskel, C.G. (2005), "Educational administration, theory", research and practice, New York, MC Grow hill.
20. Korkmaz, M. (2007), "The effect of Leadership style on organizational Health", *Educational Research Quarterly*, 3,p. 22-54.
21. Lefter, V. Prejmerean, M. Vasilach, S. (2008). The dimensions of organizational intelligence in Romanian companies – a human capital perspective. *Theoretical and applied economics. JEL codes: D23,M12*, 39-52.
22. Liebowitz, J. (2000). Building organizational intelligence: A knowledge management primer. Crcpress, Florida.
23. Matsuda, T. (1992). Organizational intelligence: Its significance as a process and as a product. Proceedings of the International Conference on Economics/Management and Information Technology, Tokyo, Japan, August 31-September 4, Published by The Japan Society for Management Information. Tokio 1992, 219-222.
24. McMaster, M. (1996). The intelligence advantage: organization for complexity. Butterworth-Heinemann, Boston.

Investigating the relationship between organizational intelligence and organizational health of Semnan governorate employees

Mohammad Malek ^{*1}

Nooruddin Noori ²

Mohsen Bojari ³

Date of Receipt: 2022/05/22 Date of Issue: 2022/07/10

Abstract

This study seeks to answer the basic question is whether organizational intelligence and organizational health of the province Governorate functions have a meaningful relationship? Morgan was employed farmers Tables 234 and random sampling is present. Library and field research data collection methods and tools used are standardized questionnaire. Validity of the questionnaire using Cronbach 79% for the questionnaire organizational intelligence and 80% for the questionnaire organizational and validity using content have been approved. Well as to analyze the data, Spearman correlation test using SPSS software is used. Results show among all components of organizational intelligence and organizational safety functions, there is a significant correlation between the Governors of the province.

Key words

Organizational intelligence, organizational health, Semnan governorate.

1. Master of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Azad University, Shahrood, Iran. (Responsible author: electronic_malek@yahoo.com)
2. Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Shahrood, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Shahrood, Iran.