

## بررسی رابطه بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان

فتح اله نوری ۱ محمد رحیم صادقی ۲ اسفند قره چماقلو ۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی و کارشناس حوادث غیر مترقبه شهرداری مینودشت

۲. کارشناس و مسئول امور آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری مینودشت

۳. کارشناس عمران و رئیس ایستگاه آتش نشانی شهرداری مینودشت

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان بود. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی همبستگی می باشد. حجم جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان است به تعداد ۷۰۰۰ نفر بود. نمونه آماری متناسب با تعداد افراد جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۶۴ بود و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. داده‌های 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 و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش ضریب همبستگی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: هوش سازمانی ، سلامت سازمانی ، عملکرد کارکنان

## مقدمه

هوش سازمانی<sup>۱</sup> مفهومی جدید در عرصه متون سازمان و مدیریت است. پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ بر می گردد و ریشه های آن باید در نظریه های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جستجو کرد، اما سخن از هوش سازمانی از سال ۱۹۹۲ به طور آشکار و صریح در مقاله ای که ماتسودا با عنوان «هوش سازمانی، اهمیت آن به عنوان یک فرایند و فرآورده» در کنفرانس بین المللی اقتصاد در توکیو منتشر کرد، مطرح شده است. در این مقاله ضمن تشریح معنا و مفهوم هوش سازمانی، فرایند هوش سازمانی را متشکل از پنج عنصر و فرآورده هوش سازمانی در قالب طراحی شبکه های اطلاعاتی معرفی کرده است. پس از آن هلال هم در رابطه با هوش سازمانی چارچوبی ارائه کرده است که در آن به طور منسجم زیر ساخت ها و روشهای شناختی هوش سازمانی را نشان داده است. همچنین در این چارچوب یکی دیگر از مولفه های آن یادگیری تک حلقه ای و دو حلقه ای است که به معنای کسب دانش و بهبود و اصلاح روش است. همچنین متذکر می شود که امروزه سازمانها نظام های یادگیری هوشمندی هستند که از افراد آموزش دیده ای تشکیل شده اند که این افراد از شبکه های اطلاعاتی پیچیده برای سازگاری با دنیای پیچیده استفاده می کنند. امروزه سازمانها با تغییرات سریع و گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی روبرو می شوند. واکنش موفق سازمانها در یک جو بسیار پویا و متغییر، بستگی به توانایی آنها جهت فراهم کردن اطلاعات و یافتن راه حل های مناسب برای مشکلاتی است که با آنها روبرو هستند. اکنون ضرورت آموزش که متناسب با نیازهای در حال تغییر فرد و جامعه باشد بیش از هر زمان دیگری احساس می شود (کرانی ورشیدی، ۱۳۹۷).

در این شرایط، توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی بر روی یک جنبه متمرکز می گردد. روی طراحی آن چه توانایی فکری یک سازمان نامیده می شود (سیمیک، ۲۰۰۵) آلبرشت (۲۰۰۳) نیز اظهار می دارد پس از مو جهای 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 قابلیت های خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می گردد سازمانها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم گیرندگان قرار دهند. 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 (جوکار و همکاران، ۱۳۹۳).

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 ماموریت هایش تعریف کرده اند. این ظرفیت تلفیقی از توانایی های فنی و انسانی است که از آنها با عناوین هوش سازمانی و هوش ماشینی یاد می شود. 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). آبرشت هوش سازمانی را شامل هفت مولفه زیر می داند:

(۱) چشم انداز استراتژیک: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می شود. علائم کلیدی چشم انداز استراتژیک شامل داشتن گفتمان استراتژیک در سازمان و بررسی محیط کسب و کار و باز بینی استراتژیک سالانه، داشتن پیشنهاد ارزشمند در قبال بازار، بیانیه هدایت، کاربرد بیانیه ماموریت و ارتقاء مدیران آینده می باشد.

(۲) سرنوشت مشترک: زمانیکه تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می دانند که رسالت و ماموریت سازمان چیست، احساس داشتن هدف مشترک می نمایند و تک تک افراد موفقیت سازمان را درک می نمایند. علائم کلیدی سرنوشت مشترک شامل داشتن برنامه ها و نتایج مشترک در بین کارکنان، فهم همگانی ایده ها، کسب و کار، کمک و تشریک مساعی بخش ها به یکدیگر، وجود احساس تعلق کارکنان به سازمان، احساس مشارکت در کارکنان، اعتقاد کارکنان به موفقیت و ارتباط با دوام کارکنان با سازمان می باشد.

(۳) میل به تغییر: برخی فرهنگهای سازمانی توسط تیمهای اجرایی پایه گذار خودشان هدایت می شوند. در این فرهنگها نحوه عملکرد، تفکر و واکنش مجدد نسبت به محیط آنقدر همسان شده است که هر نوع تغییر و تحول نشان دهنده نوعی بیماری و حتی آشوب محسوب می شود. در جایی دیگر تغییر نشان دهنده چالش، کسب تجارت جدید و مهیج است و به عبارت دیگر شانس برای شروع کار و فعالیت جدید است.

(۴) جرات و شهامت: جدای از عنصر سرنوشت مشترک، عنصر روحیه با میل به اعطای بیش از حد استاندارد درگیر است. روانشناسان سازمانی به تلاشهای دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام بشود اشاره دارند.

(۵) اتحاد و توافق: بدون وجود یک سلسله قوانین جهت اجرا در حیطه آن، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکل فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و گروهها باید خود را برای تحقق رسالت و ماموریت سازمان، سازمان دهند. مسولیتها و مشاغل را تقسیم نمایند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر وضع نمایند. در یک سازمان هوشمند، نظامها در یک تعریف کلی دست به دست هم داده اند تا اینکه افراد را قادر به انجام ماموریت سازند.

علائم کلیدی اتحاو و توافق شامل ساختار مناسب، حمایت سیاستها از رسالتها، تسهیل فرایند ای کسب و بهبود سیستمهای اطلاعاتی، ارتباط سیستمهای اطلاعاتی و خلق ارزش برای مشتری، انتقال مسولیت تا پایینترین حد سازمان و هم راستایی ماموریتهای بخشی می باشد.

(۶) کاربرد دانش: این روزها بیش از پیش اقداماتی که باعث پیروزی یا شکست در یک سازمان شده اند، اساساً بر پایه استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده ها بوده است. تقریباً فعالیت هر سازمانی شدیداً به دانش کسب شده، تصمیم های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد، خود به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان تعیین شده وابستگی دارد.

(۷) فشار عملکرد: این کافی نیست که مدیران صرفاً درگیر عملکرد (اجرا) باشند. در یک سازمان هوشمند هر یک از مجریان بایستی موضع چرایی خاص خود را داشته باشد. رهبران می توانند مفهوم فشار عملکرد را ترویج داده و از آن پشتیبانی نمایند اما این امر بیشترین اثر را زمانی دارد که تحت عنوان یک مجموعه خود تحمیل از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد. علائم کلیدی فشار عملکرد شامل درک انتظارات توسط کارکنان، ارتباط مدیران به خاطر اهداف، حل مشکلات اجرایی کارکنان توسط مدیران، عدم ترقی مدیران ضعیف، دریافت بازخورد توسط کارکنان از عملکردشان، احساس کارکنان از مفید بودن کارشان و ترقی کارکنان بر اساس شایستگی می باشد برینویون معتقد است این امر به رهبری کمک می کند تا هنجارهای اجتماعی و سازمانی را بهبود بخشیده و تئوری های خود را عملی نمایند.

سلامت سازمانی رامایلز (۱۹۶۹) تعریف کرده و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمانی اشاره می کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴). مایلز اولین نظریه پرداز سلامت سازمانی در محیط های بهداشتی، یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیرو های مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثر بخش یا غیر اثر بخش باشد اما علائم دراز مدت در سازمان های سالم، مساعدت اثربخشی است. اگر تخصص ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند افزایش مسولیت پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمانها تامین می شود بنابراین تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از طریق سالم سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می کند که محدوده محل کار سالم باید ارتقاء و بهبود یابد.

در سازمانها مدیران وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقشهای سازمانی و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به طور روشن بفهمند و در جهت تامین نیازهای اعضاء سازمان و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیرو های داخلی و خارجی کرده تا بتوانند نیرو های مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده و با تامین اهداف سازمان، سودمندی و حیات آنرا تضمین کنند (علاقه بند، ۱۳۹۰). بسیاری از کشورهای توسعه یافته عملکرد شغلی را به طور ویژه ای مورد توجه قرار داده اند. روانشناسان معتقدند رفتارهای انسانی از قبیل انگیزه، نیاز و ویژگی های شخصیتی در عملکرد افراد که شامل عملکرد شغلی نیز می شود موثر است. و در نهایت بهبود عملکرد شغلی می تواند منجر به رشد و توسعه اقتصادی شود. ویژگی های شخصیتی موثر بر عملکرد شغلی شامل: استعداد، نیاز به پیشرفت، ادراک و ویژگی های عاطفی فرد می باشد. با توجه به این ویژگی های شخصیتی می توانیم عملکرد شغلی افراد را پیش بینی کنیم. جالب اینکه عملکرد شغلی شامل مجموعه ای از ملاک های قابل تشخیص است که از طریق آن می توان کارکنان موفق و غیر موفق را شناسایی نمود. عملکرد شغلی ارزیابی می کند که آیا فرد به خوبی کار می کند. عملکرد شغلی، به لحاظ علمی به عنوان بخشی از روانشناسی صنعتی و سازمان، بخشی از مدیریت منابع انسانی را تشکیل می دهد. عملکرد یک معیار مهم برای نتایج و موفقیت سازمان است. اگر مدیران ادارات شهرداری بخواهند رشد و توسعه و بالندگی کارکنان و سازمان را داشته باشند، مدیران باید عملکرد خود و دیگران را دقیقاً بررسی نموده، چرا که با شناخت شاخصهای سلامت سازمانی و استفاده از قدرت ذهن و هوش افراد و تکیه بر آنها مدیران می توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشد و در جهت بهبود هر چه بهتر سازمان گام بردارند. و سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان رابطه معنا داری وجود دارد؟

#### پیشینه تحقیق:

کرانی ورشیدی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی بر ارتقاء سلامت سازمانی کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی بین جامعه ای مشتمل بر ۸۰ نفر انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه های، هوش سازمانی آلبرشت با ۴۹ گویه و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن با ۴۳ گویه می باشد. مولفه های هوش سازمانی از نظر آلبرشت شامل چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد و مولفه های سلامت سازمانی هم شامل پشتیبانی منابع، یگانگی نهادی، روحیه، تأکید بر پیشرفت تحصیلی، نفوذ مدیر، ملاحظه-گری و ساخت دهی می باشد. نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی با ضریب  $\beta$  برابر ۰/۷۳۹ نشان دهنده اینست که هوش سازمانی در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد و همچنین نتایج سنجش تاثیر مولفه های هوش سازمانی با ضرایب  $\beta$  (چشم انداز استراتژیک (۰/۵۷۱)، سرنوشت مشترک (۰/۵۴۴)، میل به تغییر (۰/۵۵۸)، اتحاد و توافق (۰/۷۲۵)، روحیه (۰/۶۲۷)، کاربرد دانش (۰/۶۵۶) و فشار عملکرد (۰/۷۰۷)) بر سلامت سازمانی نشان داد با توجه به مثبت بودن ضریب

بیانگر وجود اثری معنادار بر سلامت سازمانی کتابخانه‌ها است بنابراین بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

مشایخی و عزیزی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی میزان تبیین هوش اخلاقی و هوش سازمانی بر سلامت سازمانی در اعضای هیات علمی واحد علوم تحقیقات پرداخت. که پس جمع آوری پیشینه پژوهش در این جامعه آماری حدود ۸۰۰ نفر از اعضای هیات علمی در سال ۱۳۹۴ - ۱۳۹۵ نفر از اعضای هیات علمی واحد علوم تحقیقات تهران که بر اساس جدول مورگان ۲۶۷ نفر به عنوان نمونه تعیین شده که بصورت تصادفی ساده ۲۴۸ داده قابل تحلیل بدست آمد ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی پرسشنامه لینک و کیل (۲۰۰۵) پرسشنامه هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۳) همچنین از پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۲۰۰۸) به عنوان ابزار پژوهش استفاده در از ۵ طیف لیکرت و سوالات ۵ گزینه ای، و برای پرسشنامه سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد هوی و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این مطالعه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای اطمینان از پایایی سوالات و گوییهای مورد استفاده در تحقیق، پرسشنامه اولیه در جمعیت ۳۰ نفری مورد آزمون قرار گرفت تا نواقص احتمالی پرسشنامه برطرف گردد. پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها و بررسی نظرات کارشناسان، ۳۰ پرسشنامه برای بررسی پایایی متغیرها مورد سنجش قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ هوش اخلاقی ۰/۷۸، هوش سازمانی ۰/۷۵، سلامت سازمانی ۰/۹۰ در که هر سه پرسشنامه پایایی مورد قبول کسب کرده بودند. از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. که از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. در نهایت مشخص شد که هوش سازمانی و هوش اخلاقی با سلامت سازمانی رابطه دارد اما رابطه هوش اخلاقی با سلامت سازمانی قوی‌تر بود.

ذبیحی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به تعیین رابطه‌ی بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد. این مطالعه‌ی توصیفی تحلیلی در سال ۱۳۹۲ بر روی ۴۰۸ نفر از کارکنان بیمارستان‌ها انجام شد که به صورت نمونه گیری طبقه‌ای وارد مطالعه شدند. جهت گرد آوری داده‌ها در زمینه هوش سازمانی از پرسش نامه استاندارد Albrekht و در خصوص چابکی سازمان از پرسش نامه طراحی شده بر اساس مدل Goldman استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم افزار ۱۶ Spss و آزمون‌های آماری *Anova .t - test*، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تحلیل شد. بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌ها ارتباط معنی دار وجود داشت. بیشترین سهم در تعیین چابکی را مولفه‌های چشم انداز راهبردی، فشار عملکرد و اتحاد و توافق داشتند.

جوکار و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش سازمانی با سلامت سازمانی در سازمان نظام مهندسی استان مازندران می باشد این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهشهای کاربردی و از شاخه‌ی توسعه ای و از لحاظ ماهیت و روش جزء پژوهشهای توصیفی همبستگی است جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان سازمان نظام مهندسی استان مازندران می باشد و داده‌ها را با استفاده از ۲ پرسشنامه گردآوری نمودیم نتایج پژوهش نشا داده که بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

زهرایی و رجایی پور (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان از نظر اعضای هیات علمی آن‌ها بود. مولفه‌های هوش سازمانی از نظر آلبرشت شامل: چشم انداز استراتژیک، میل به تغییر، سرنوشت مشترک، جرات و شهامت، فشار عملکرد، کاربرد دانش و اتحاد و توافق و مولفه‌های سلامت سازمانی از نظر هوی و میسکل شامل: پشتیبانی منابع، یگانگی نهادی، روحیه، تاکید بر پیشرفت تحصیلی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری و ساخت دهی می باشد. روش پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی و جامعه آماری شامل تمام اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بود که تعداد آن‌ها حدود ۱۷۹۳ نفر می باشد و از راه نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم، تعداد ۲۱۱ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه‌های، هوش سازمانی آلبرشت با ۳۵ گویه و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی

و فیلدمن با ۴۳ گویه می باشد. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش سازمانی ۰,۹۳ و پرسشنامه سلامت سازمانی ۰,۸۶ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از اجرای پرسشنامه ها، در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، فراوانی تراکمی، میانگین، انحراف معیار و واریانس و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان دادند که بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی درجه متوسطی از رابطه وجود دارد؛ بین فشار عملکرد با یگانگی نهادی در سطح  $p \leq 0.05$  ارتباط معنی دار و مستقیم است؛ بین مولفه های هوش سازمانی با ملاحظه گری ارتباط معنی دار نمی باشد. بین مولفه های جرات و شهامت، اتحاد و توافق و فشار عملکرد با ساخت دهی در سطح  $p \leq 0.05$  ارتباط معنی دار و مستقیم است. بین سرنوشت مشترک، میل به تغییر و جرات و شهامت با روحیه نیز در سطح  $p \leq 0.05$  ارتباط معنی دار و مستقیم مشاهده شد. بین سرنوشت مشترک با تاکید علمی نیز در سطح  $p \leq 0.05$  ارتباط معنی دار و مستقیم می باشد. بین سرنوشت مشترک و اتحاد و توافق با پشتیبانی منابع در سطح  $p \leq 0.05$  ارتباط معنی دار و مستقیم می باشد.

### فرضیات تحقیق:

با توجه به موضوع مورد بررسی که به بررسی رابطه بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان می باشد فرضیات تحقیق به شرح ذیل می باشد.

فرضیه اول: بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین هوش سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

### روش تحقیق:

از نظر هدف کاربردی چون یک مساله واقعی را در سازمان مورد پژوهش حل می کند

از نظر اجرا توصیفی زیرا دریک محیط واقعی بدون دستکاری متغیرها انجام می شود.

از نظر جمع آوری داده ها، پیمایشی زیرا از طریق پرسشنامه داده از محیط واقعی جمع آوری می شود.

### روش گردآوری اطلاعات:

روش گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام شده است.

### ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق با توجه به موضوع مورد بررسی و روش تحقیقی که پیمایشی است از پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق استفاده شد. در این پژوهش برای سنجش متغیر های پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه استاندارد (آلبرشت، ۲۰۰۲) و برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه اچپو (۲۰۰۰) و برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه (هوی ومیسکل، ۱۹۹۸) استفاده شده است.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات :

۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری و رسم نموداری استفاده خواهد شد.
۲. در تحقیق حاضر جهت بررسی فرضیه ها تجزیه و تحلیل داده ها از روش ضریب همبستگی و نرم افزار spss استفاده خواهد شد.

### جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری :

جامعه آماری در این تحقیق کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان که به تعداد ۷۰۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان که به تعداد ۳۶۴ نفر می باشند. که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، با توجه به جدول کرجسی و مورگان بدست آمده است.

## یافته ها (آزمون فرضیه ها)

آزمون فرضیه اول: بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.  
 $H_0$ : بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1$ : بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۱) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی				
سلامت سازمانی			متغیر وابسته	متغیر مستقل
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	هوش سازمانی	
۳۶۴	۰/۰۰۰	*۰/۴۵۶		
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱)، بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی در سطح ۰/۰۵ اطمینان  $< ۰/۰۵$  (سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $> ۰$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه اول تحقیق تایید می شود. بین متغیر هوش سازمانی و متغیر وابسته (سلامت سازمانی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش هوش سازمانی، سلامت سازمانی کارکنان افزایش می یابد.

آزمون فرضیه دوم: بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

$H_0$ : بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

$H_1$ : بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان				
عملکرد کارکنان			متغیر وابسته	متغیر مستقل
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	هوش سازمانی	
۳۶۴	۰/۰۰۰	*۰/۶۵۴		
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان در سطح ۰/۰۵ اطمینان  $< ۰/۰۵$  (سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $> ۰$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه دوم تحقیق تایید می شود. بین متغیر هوش سازمانی و متغیر وابسته (عملکرد) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش هوش سازمانی، عملکرد کارکنان افزایش می یابد.

**بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات تحقیق**

در محیط رقابتی امروز این نیاز سازمان ها به داراییهای مانند دانش، یادگیری، ارتباطات موثر، میل به تغییر و شدت چشمگیری یافته است به بیان دیگر سازمان ها برای رویارویی با شرایط رقابتی پیش روی خود باید بطور مداوم در صدد گسترش دادن، افزایش یادگیری، توسعه ارتباطات و ... باشند زیرا در غیر این صورت دچار آنتروپی خواهند شد. در حقیقت مطرح شدن هوش سازمانی به عنوان توانایی که تمام توان فکری سازمان را به حرکت وا می دارد و این توان فکری برای دستیابی به رسالت و مأموریت خود متمرکز می کند در راستای پاسخگویی به نیازهای فراروی سازمان می باشد بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت توجه به مفهوم هوش سازمانی و سلامت سازمانی و عملکرد شغلی همچنین لزوم افزایش آن در سازمان ها مقاله حاضر در ابتدا به بیان مفهوم هوش سازمانی پرداخته و سپس الزامات و زیرساختهای اساسی آن را مورد بررسی و تحلیل قرار میدهد و در نهایت پیامدهای آن را مورد بررسی قرار داده است.

آزمون فرضیه اول: بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱)، بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی در سطح ۰/۰۵ < سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $>0$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه اول تحقیق تایید می شود. بین متغیر هوش سازمانی و متغیر وابسته (سلامت سازمانی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش هوش سازمانی، سلامت سازمانی کارکنان افزایش می یابد. که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق کرانی ورشیدی (۱۳۹۷) و جوکار و همکاران (۱۳۹۳) و زهرایی و رجایی پور (۱۳۸۹) که به بررسی رابطه بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان، پرداخته است، همخوانی دارد. آزمون فرضیه دوم: بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات شهرداری در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین هوش سازمانی با عملکرد در سطح ۰/۰۵ < سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $>0$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه دوم تحقیق تایید می شود. بین متغیر هوش سازمانی و متغیر وابسته (عملکرد) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش هوش سازمانی، عملکرد کارکنان افزایش می یابد. که نتایج این تحقیق با نتایج ذبیحی (۱۳۹۴) و مشایخی و عزیزی (۱۳۹۵) که به بررسی رابطه بین هوش سازمانی با عملکرد کارکنان، پرداخته همخوانی دارد.

**پیشنهاداتی در ارتباط با تحقیقات آتی**

- به پژوهشگران توصیه می شود به بررسی وضعیت هوش سازمانی در سازمان های دیگر که در ایران و دیگر نقاط دنیا هنوز کار نشده است بپردازند.
- همچنین محققان می توانند بررسی تطبیقی وضعیت هوش سازمانی و عملکرد شغلی در سازمان های دولتی و خصوصی را مورد توجه قرار دهند.
- رابطه ی بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی و تأثیر آن بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.
- رابطه ی بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.
- تأثیر سازمان های یاد گیرنده بر عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.
- پژوهشگران می توانند به بررسی رابطه ی سلامت سازمانی با مؤلفه هایی نظیر بهره وری، اثربخشی، غیبت و ... بپردازند.



#### فهرست منابع

- Jokar, Hamed; Sepideh Madanlou Joodbari; Akbar Etebariyan Khavarsanaghi and Seyyedeh Shayesteh Imdari, 2014; Investigating the Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Health in Mazandaran Provincial Engineering Organization, First International Management Conference, Accounting and Economics, E-Commerce, International Institute of International Studies SCIENCE AND TECHNOLOGY OF HAKAR PARFI SHIRAZ.
- Kerani, Akram, Rashidi, Inspirational. (2018). The Effect of Organizational Intelligence on Improving Organizational Health in Public Libraries in Kermanshah. Science and Technology Management Information, 4 (1), 119-143.
- Mashayekhi, Zohreh and Gholamreza Azizi,.(2016)., The Effect of Organizational Intelligence and Organizational Health on Faculty Members, 6th International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran, Isfah Symptoms.
- Zabihi Mohammad Reza, Tabatabaee Seyyed Saeed, Ghamari Mohammad Reza, Asadi Mohammad Hanif. ,(2015). Determining the Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Agility in Hospitals of Mashhad University of Medical Sciences .Health
- Zohraei Voorayipour (2010). Relationship between Organizational Intelligence and Health at University of Isfahan. New Approach to Educational Management: Summer 2011, Volume 2, Issue 2, Serial No. 6 (6 ;(From page 155 to page 174.