

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۵/۱۲

فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌سنجی

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۹/۱۸

دوره هفتم، شماره ۲۷، زمستان ۱۳۹۷

صفحات: ۱۳۱ - ۱۱۹

ارائه الگوی ساختاری سلامت سازمانی بر اساس هوش فرهنگی و هوش سازمانی در مدارس مقطع دوم متوسطه شهر تهران

## Presentation of Organizational Health Structural Pattern Based on Cultural Intelligence and Organizational Intelligence in Secondary Secondary Schools in Tehran

\*دکتر توران سلیمانی<sup>۱</sup>، فرشته اسلامی<sup>۲</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to provide a structural model of organizational health based on cultural intelligence and organizational intelligence in second-grade secondary schools in Tehran. The research community has 420 managers and teachers secondary school teachers in Tehran. Of which, a sample size of 208 were selected based on Cochran's formula and randomly selected and assigned to three Hui and Fidman organizational health questionnaires (1996), Cognitive Cognition (2006) and Albrecht's Intelligence (2003), whose credibility was established by Cronbach's alpha method. The findings of the research showed that there is a relationship between organizational intelligence and cultural intelligence with organizational health, as well as the fitting indicators presented by the model show that the model was desirable. The results also showed that the dimensions of cultural intelligence and

### چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی ساختاری سلامت سازمانی بر اساس هوش فرهنگی و هوش سازمانی در مدارس مقطع دوم متوسطه شهر تهران بود. جامعه پژوهش را ۴۲۰ نفر از مدیران و معلمان مقطع دوم متوسطه شهر تهران تشکیل می‌دادند که از میان آن‌ها حجم نمونه‌ای به تعداد ۲۰۸ نفر براساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و به سه پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیدمن (۱۹۹۶)، هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۶) و هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) که اعتبار آن‌ها با روش آلفای کرونباخ احراز شد، پاسخ دادند. یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین هوش سازمانی و هوش فرهنگی با سلامت سازمانی رابطه وجود دارد، همچنین شاخص‌های نیکویی برازش ارائه شده نشان از مطلوب بودن مدل بود. نتایج یافته‌ها همچنین نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی و هوش سازمانی بر

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

organizational intelligence have an impact on organizational health and the most direct effect can be called the direct effect of strategic insights on the dimensions of organizational intelligence and behavior from the dimensions of cultural intelligence on organizational health. As a result, it can be said that cultural intelligence and organizational intelligence play an important role in the organizational health of high school Secondary School principals in Tehran, and officials should work on the promotion of these components.

**Keywords:** Organizational Health, Cultural Intelligence, Organizational Intelligence

سلامت سازمانی تأثیر دارد و بیشترین اثر مستقیم را می‌توان تحت عنوان اثر مستقیم بینش استراتژیک از ابعاد هوش سازمانی و رفتار از ابعاد هوش فرهنگی بر سلامت سازمانی دانست. در نتیجه می‌توان گفت هوش فرهنگی و هوش سازمانی نقش مهمی در سلامت سازمانی مدیران مدارس مقطع دوم متوسطه شهر تهران دارد و مسئولان باید در ارتقاء این مؤلفه‌ها تلاش لازم را به کار گیرند.

**واژه‌های کلیدی:** سلامت سازمانی، هوش فرهنگی، هوش سازمانی

#### مقدمه

برای توسعه سازمان، توجه به امکانات و محدودیت‌های هر سازمان، از لحاظ نیروی انسانی و مادی به منظور تحقق یافتن اهداف سازمان ضروری است. چرا که پیشرفت و ترقی هر جامعه‌ای منوط به پیشرفت در سیستم مدیریت آن جامعه است، در این میان نقش مدیر از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (مادیسون، ۱۹۸۲، به نقل از قهرمان پور، ۱۳۸۸). سلامت سازمانی از جمله مباحثی است که نظریه پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته و پیرامون آن مطالعات و تحقیقات بسیاری انجام شده است. تحقیقات سلامت سازمانی نشان دهنده این مطلب است که توجه به آن نه تنها کاهش پیدا نکرده، بلکه موضوع سلامت سازمانی در موفقیت یک سازمان را نمی‌توان نادیده گرفت. گرچه تعریف، اندازه‌گیری و تخمین سلامت سازمانی کار آسانی نیست، اما مفهومی است که توجیه‌کننده علت دوام و بقا و بهره‌وری بیشتر سازمان‌هاست. لذا باید مورد توجه و اهمیت ویژه قرار گیرد. در واقع می‌توان گفت که سلامت سازمانی یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود. به همین خاطر بخش‌های قابل توجهی از تلاش محققان در زمینه سنجش و اندازه‌گیری سلامت سازمانی و نیز شناخت عواملی که رشد و شکوفایی آن را تسهیل می‌کند صورت می‌گیرد (احمدی کا سوابی، ۱۳۹۴). توسعه و رشد هر جامعه، داشتن سازمان‌های سالم است. هر جامعه‌ای اگر به عنوان یک سیستم کلی نگریسته شود در درون خود دارای سازمان‌ها و ارگان‌هایی است که به عنوان خرده سیستم وظایفی بر عهده دارند که باید توانایی این را داشته باشند که در کنار دیگر سیستم‌ها و همگام با آن‌ها در جهت

تحقق اهداف سیستم بزرگ تر گام بردارد. شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن سازمان این است که از ویژگی های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشد. زمانی که یک سازمان از سلامت مناسب برخوردار نباشد نه تنها نمی تواند به در راستای رسیدن به اهداف اصلی سازمان تلاش کند بلکه در انجام وظایف سیستم های دیگر سازمان نیز اثر منفی خواهد گذاشت. سازمان زمانی از سلامت برخوردار است که همه کارکنان بدانند اهداف سازمان چیست (ناظم، ۱۳۸۹). مایلز<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) معتقد است سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند؛ بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را برای بقای خود بی واسطه ایجاد کند و گسترش دهد (به نقل از احمدی کاسوایی، ۱۳۹۴). محققان معتقدند، سلامت سازمانی در هر سازمانی که حاکم باشد سیاست بازی و سردرگمی در آن کمتر راه دارد، روحیه و بهره وری در آن بالا است، در چنین سازمان هایی، میزان جابجایی نامطلوب نیروی کار نیز کمتر است (محمد زاده و همکاران، ۱۳۷۵). نتایج پژوهش کاظمی<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نشان داده که رابطه مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی، انگیزه شغلی و تعهد سازمانی معلمان وجود دارد. همچنین نتایج پژوهشی این محقق حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و انگیزه شغلی بود. به طوری که سلامت سازمانی و انگیزش شغلی قادر بودند تعهد سازمانی را پیش بینی کنند. در تحقیقی دیگر کردبچه و صفری<sup>۳</sup> (۲۰۱۵). نیز نقش سلامت سازمانی را در افزایش انگیزه ۲۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد واحد رودهن مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیدند زمانی که سلامت سازمانی در سطح مطلوبی باشد، انگیزه کارکنان برای انجام فعالیت های کاری افزایش پیدا کرده، در نتیجه تلاش کارکنان نیز در جهت رسیدن به اهداف و ارتقاء عملکرد سازمان افزایش خواهد یافت. در این بین، عوامل متعددی می تواند بر سلامت یک سازمان اثر گذار باشد که از مهم ترین این عوامل می توان به هوش فرهنگی و هوش سازمانی اشاره نمود. واژه «هوش فرهنگی» را برای نخستین بار ارلی در سال ۲۰۰۲ و سپس ارلی و انگ در سال ۲۰۰۳ به کار بردند تا توصیف کننده توانایی فرد برای سازگاری موثر در موقعیت های بین فرهنگی باشد (ارلی و انگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). هوش فرهنگی در واقع توانایی بروز عکس العمل متقابل و مؤثر در برابر افرادی است که دارای زمینه هوش فرهنگی متفاوت می باشد. هوش فرهنگی نیز مانند سایر گونه های هوش از جمله هوش اجتماعی و احساسی از سطوح مختلفی تشکیل شده است. هوش فرهنگی ما را قادر می سازد که از طریق دانش و آگاهی تفاوت های فرهنگی را تشخیص دهیم و بتوانیم به درستی در فرهنگ های متفاوت رفتار کنیم (باستانی، ۱۳۹۴). هوش فرهنگی به

<sup>۱</sup> . Meyels

<sup>۲</sup> Kazemi

<sup>۳</sup> . Kordbache , Safari

<sup>۴</sup> . Early , Ang

افراد اجازه می دهد تا تشخیص دهند که دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می دهند. در نتیجه، موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می دهد. هوش فرهنگی حوزه جدیدی از هوشمندی است که امکان میانجی گری در فضاهای کاری متنوع را مطرح می کند. هوش فرهنگی به منزله چسبی است که می تواند در محیط متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند (فیاضی و جان نثاراحمدی، ۱۳۸۵). مطالعات مینینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نشان داده است که هوش فرهنگی می تواند به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد وظیفه ای شناخته شود. دلیل این ادعا نیز این است که اولاً با گسترش فعالیت های تجاری بین المللی، نیاز به قابلیت های مدیران را در برخورد با پیچیدگی های فرهنگی پیش رو یاری رساند، بیش از پیش احساس می شود. همچنین در تحقیقی که ون داین، لین، آنگ و لیورمور<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) انجام داد، توسعه و سنجش کمی هوش فرهنگی را به عنوان یک ساختار حیاتی در سطح سازمانی مورد بررسی قرار داده و در نتایج خود نشان داد که هوش فرهنگی رابطه مثبتی با اثربخشی سازمانی و افزایش عملکرد سازمان دارد (به نقل از علائی و میرمحمدی، ۱۳۹۳). یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر سلامت سازمانی، هوش سازمانی است. سازمان ها برای حفظ کارایی خود به کارکنانی هوشمند نیاز دارند تا وظایف خود را به بهترین نحو و با اثربخشی بالا انجام دهند، بر همین اساس، هوش سازمانی معیار کمی در جهت کارایی سازمان در تصمیم گیری و اجرا می باشد (موسوی و همکاران، ۲۰۱۲). هوش سازمانی ترکیبی از دانش و مهارت ها است که سازمان ها برای رسیدن به اهداف خود از آن کمک می گیرند (جانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). از نظر آلبرشت<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) وقتی افراد باهوش در یک سازمان استخدام می شوند، به بی علافگی دسته جمعی یا حماقت گروهی تمایل پیدا می کنند. عموماً سازمان ها بیش از آن که توسط رقبای خود آسیب ببینند، خودشان به خود آسیب می زنند. نداشتن مهارت اجرایی، جنگ های اداری، مبارزات سیاسی در همه سطوح، اختلال سازماندهی، قوانین و رویه های بی معنا، همه توطئه هایی برای جلوگیری یک کسب و کار و به کارگیری همه نیروی مغزی سازمانی است که آن به افراد پول می پردازد. به بیان دیگر، ممکن است انسان ها خیلی باهوش و برای انجام دادن کارهای بزرگ توانمند باشند، اما این نیروی جمعی مغزی آن ها است که باعث انجام فعالیت های بزرگ می شود و این هوش سازمانی است که مانند یک نگاه پر ظرفیت برای به کارگیری همه نیروی مغزی و تمرکز این نیرو برای انجام مأموریت های سازمانی عمل می کند (آلبرشت، ۲۰۱۳). چرا که بهره گیری از هوش سازمانی این امکان را به سازمان ها می دهد تا با بکارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره برداری نمایند (حسینی و چلی سریل، ۱۳۹۲). خدادادی و همکاران (۱۳۹۲) در نتایج خود نشان دادند که براساس

<sup>۱</sup> . Maning

<sup>۲</sup> . Van Dyne, Linn, Ang & Livermore

<sup>۳</sup> . Jang

<sup>۴</sup> . Albrecht

ضریب همبستگی پیرسون، بین پنج مؤلفه هوش سازمانی شامل: سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، ایجاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که از بین مؤلفه های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق و روحیه قادر به پیش بینی معنادار فرهنگ سازمانی هستند.

با توجه به آن چه گفته شد، می توان بیان کرد که مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان، توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا مانع پویایی های سازمان است. «پارسونز» معتقد است که همه نظام های اجتماعی، اگر قرار باشد که رشد و توسعه یابند، باید چهار مشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یگانگی و ناپیدایی را فرونشاندند. در کنار عوامل بالا می توان گفت رویکرد مدیریت بر اساس ارزش ها به جست و جوی روشی نو برای بهتر کردن امور می پردازد. به نظر می رسد یکی از تحولات اصلی و اساسی در مدیریت شکل گرفته است، تحول در دید و نگرش افراد است. همانطور که آثار نظریه پردازان نشان می دهد، تا قبل از دو، سه دهه پیش، سازمان ها ابزارهای عقلانی و مکانیکی را برای ایجاد هماهنگی، برنامه ریزی و کنترل افراد به کار می برده اند که این حاکی از روابط قدرت بین آنها بوده اما امروزه توجه بیشتر به فرهنگ سازمانی و هوش فرهنگی لازم است و یکی از مهارت های اصلی مدیریت را می توان همان توجه به فرهنگ، ارزش ها و طریقه ی اداره شدن سازمان تو سط ارزش ها در نظر گرفت. بر همین اساس، هدف این پژوهش ارائه الگوی ساختاری سلامت سازمانی بر اساس هوش فرهنگی و هوش سازمانی در مدارس مقطع دوم متوسطه شهر تهران می باشد. لذا سؤالات زیر مورد آزمون قرار گرفت:

- ۱- الگوی ساختاری سلامت سازمانی بر اساس هوش فرهنگی و هوش سازمانی کدام است؟
- ۲- کدام عامل هوش فرهنگی و هوش سازمانی بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارد؟
- ۳- میزان شاخص نیکویی برازش الگوی ساختاری هوش فرهنگی و هوش سازمانی بر سلامت سازمانی چقدر است؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پژوهش های همبستگی است. جامعه پژوهش را مدیران و معلمان مقطع دوم متوسطه شهر تهران به تعداد ۴۲۰ نفر تشکیل می دادند که از میان آن ها حجم نمونه ای به تعداد ۲۰۰ نفر براساس فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. در نهایت با توجه به افت آزمودنی، ۲۱۵ نفر برای اجرای آزمون انتخاب شدند و ۲۰۸ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت.

### ابزار پژوهش

در این تحقیق به منظور جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیدمن (۱۹۹۶)، هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۶) و هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳) استفاده شد:

- پرسشنامه سلامت سازمانی<sup>۱</sup>: پرسشنامه ۴۴ سوالی که توسط هوی و فیدمن (۱۹۹۶) تدوین شده و هفت بعد سلامت سازمانی یعنی ۱. یگانگی نهادی (هفت سوال) ۲. نفوذ مدیر (پنج سوال) ۳. ملاحظه گری (پنج سوال) ۴. ساخت دهی (پنج سوال) ۵. پشتیبانی منابع (پنج سوال) ۶. روحیه (نه سوال) ۷. تاکید علمی (هشت سوال) را بر اساس مقیاس لیکرت همیشه (۱)؛ غالباً (۲)؛ گاهی (۳)؛ بندرت (۴) و هرگز (۵) مورد سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش شریفی (۱۳۸۹) برابر با ۰/۹۶ و در پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۹۱) برابر با ۰/۹۱ گزارش شده است که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه می باشد. در پژوهش حاضر نیز، میزان آلفای کرونباخ به دست آمده برابر با ۰/۸۷ گزارش شد.
- پرسشنامه هوش فرهنگی<sup>۲</sup>: پرسشنامه ۲۰ سوالی که توسط آنگ و همکاران در سال ۲۰۰۶ تدوین شده و چهار مؤلفه هوش فرهنگی راهبردی (۵ سوال)، هوش فرهنگی شناختی (۵ سوال)، هوش فرهنگی انگیزشی (۵ سوال) و هوش فرهنگی رفتاری (۵ سوال) را در یک طیف لیکرت هفت درجه ای کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)؛ تا حدودی مخالفم (۲)؛ نظری ندارم (۳)؛ تا حدودی موافقم (۴)؛ موافقم (۵) و کاملاً موافقم (۶) مورد سنجش قرار می دهد. آنگ و همکاران (۲۰۰۶) ضریب آلفای کرونباخ را برای ابعاد این پرسشنامه برای عامل راهبردی ۰/۷۶، عامل شناختی ۰/۸۴، عامل انگیزشی ۰/۷۶ و عامل رفتاری را ۰/۸۳ گزارش نمودند. قدم پور و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ به دست آوردند. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ به دست آمده برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۳ گزارش شد.

1. organizational health

2. Cultural Intelligence

- پرسشنامه هوش سازمانی<sup>۱</sup>: دارای ۴۹ سوال بوده و در سال ۲۰۰۳ توسط آلبرت شت طراحی شد. این پرسشنامه هفت مؤلفه بینش استراتژیک (۷ سوال)؛ سرنوشت مشترک (۷ سوال)؛ تمایل به تغییر (۷ سوال)؛ جرأت و شهامت (۷ سوال)؛ اتحاد و توافق (۷ سوال)؛ کاربرد دانش (۷ سوال)؛ فشار عملکرد (۷ سوال) را در یک طیف ۵ درجه ای کاملاً مخالف (۱)؛ مخالف (۲)؛ تا حدودی موافق (۳)؛ موافق (۴)؛ کاملاً موافق (۵) مورد سنجش قرار می دهد. ستاری (۱۳۸۵) این ابزار را به فارسی ترجمه نمود و گزارش کرده است که روایی صوری آن در ایران مورد تایید اساتید و صاحب نظران قرار گرفته است. پایایی سوالات نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز میزان آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه برابر با ۰/۹۰ گزارش شد.

### یافته‌ها

نتایج یافته های توصیفی نشان داد که میانگین سنی حجم نمونه بین ۴۱ تا ۵۰ سال بود و ۵۴ درصد افراد بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت داشتند. همچنین در خصوص تحصیلات حجم نمونه، نتایج حاکی از آن بود که ۷۶ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و حدود ۲۴ درصد افراد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بیشتر بودند.

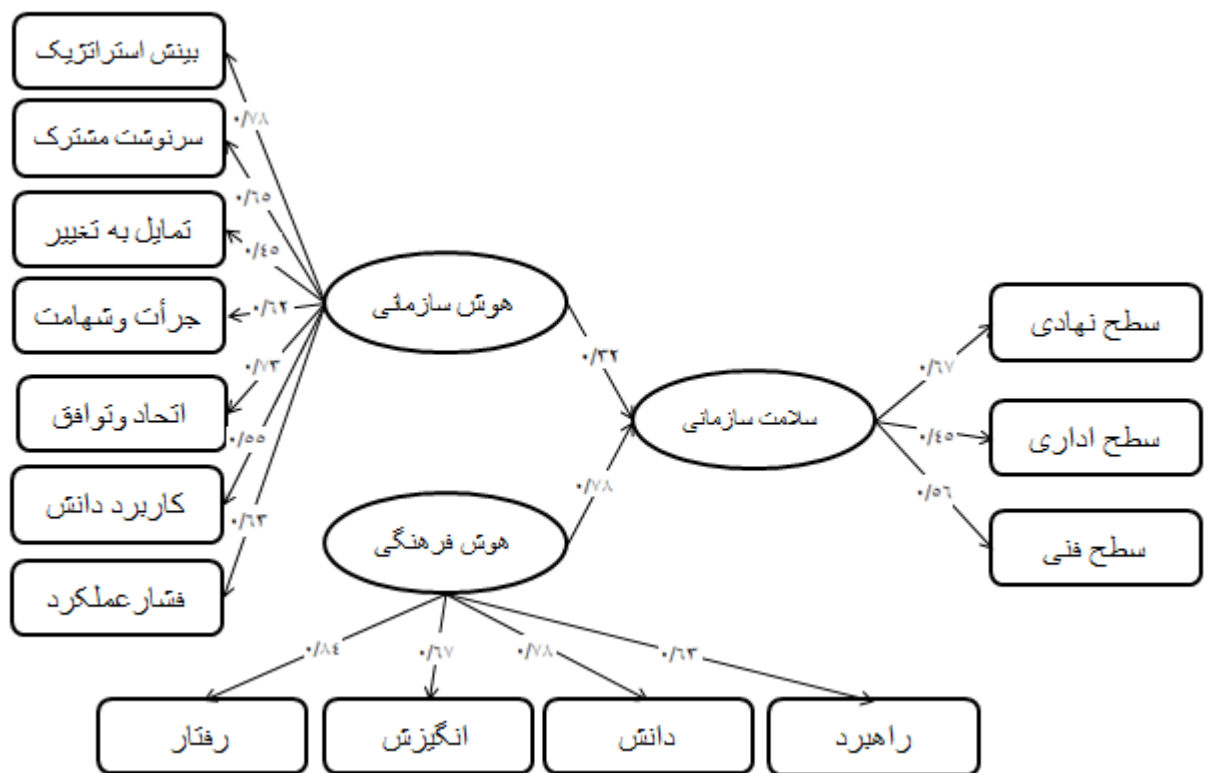
جدول ۱: ماتریس همبستگی بین هوش فرهنگی، هوش سازمانی، سلامت سازمانی

هوش فرهنگی	هوش سازمانی	سلامت سازمانی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۳۹	۰/۷۶۱
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۲۰۸	۲۰۸
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۳۹	۰/۳۹۶
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۲۰۸	۲۰۸
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۶۱	۰/۳۹۶
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۲۰۸	۲۰۸

<sup>۱</sup>. organizational intelligence

ضرایب همبستگی معنادار اگر در فاصله  $(\pm 0/3 - 0)$  باشد شدت رابطه ضعیف و اگر در فاصله  $(\pm 0/6 - \pm 0/3)$  باشد شدت رابطه متوسط و اگر در فاصله  $(\pm 1 - \pm 0/6)$  باشد رابطه قوی می باشد. لازم به ذکر است جهت رابطه را علامت ضرایب همبستگی تعیین می کند که در نمونه تحقیق ما بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی، ضریب همبستگی  $0/70$  مشاهده شده که رابطه قوی برقرار می باشد و جهت رابطه نیز مثبت است، یعنی با افزایش هوش سازمانی، افزایش سلامت سازمانی را خواهیم داشت و بین هوش فرهنگی و سلامت سازمانی، ضریب همبستگی  $0/56$  مشاهده شده که رابطه متوسط برقرار می باشد و جهت رابطه مثبت است.

در پاسخ به این سوال پژوهش که الگوی ساختاری سلامت سازمانی بر اساس هوش فرهنگی و هوش سازمانی در مدارس مقطع دوم متوسطه شهر تهران کدام است؟ الگوی زیر ارائه می شود:



شکل ۱: مدل الگوی ساختاری هوش فرهنگی و هوش سازمانی با سلامت سازمانی و ابعاد آن ها  
در شکل ۱ میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تاثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد هوش سازمانی شامل «ببینش استراتژیک»  $0/78$ ، «سرنوشت مشترک»  $0/65$ ، «تمایل به تغییر»  $0/45$ ، «جرات و



شهامت» ۰/۶۲، «اتحاد و توافق» ۰/۷۳، «کاربرد دانش» ۰/۵۵، «فشار عملکرد» ۰/۶۳ می باشد که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر هوش سازمانی شکل می گیرد و در مجموع ۰/۳۲ ضریب تاثیر گذاری دارد به عبارت دقیق تر ۳۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته سلامت سازمانی توسط مجموعه ای از این شاخص‌ها پوشش داده می شود. متغیر بینش استراتژیک بیانگر بالاترین و متغیر تمایل به تغییر کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد و همچنین میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تاثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد هوش فرهنگی شامل «رفتار» ۰/۸۴، «انگیزش» ۰/۶۷، «دانش» ۰/۷۸، «راهبرد» ۰/۶۳ می باشد که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر هوش فرهنگی شکل می گیرد و در مجموع ۰/۷۸ ضریب تاثیر گذاری دارد به عبارت دقیق تر ۷۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته سلامت سازمانی توسط مجموعه ای از این شاخص‌ها پوشش داده می شود. متغیر رفتار بیانگر بالاترین و متغیر راهبرد کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد و همچنین میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تاثیر) متغیر پنهان درونی و ابعاد سلامت سازمانی شامل «سطح نهادی» ۰/۶۷، «سطح اداری» ۰/۴۵، «سطح فنی» ۰/۵۶، که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر سلامت سازمانی شکل می گیرد. متغیر سطح نهادی بالاترین و متغیر سطح اداری کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد.

در پاسخ به این سوال پژوهش که میزان شاخص نیکویی برازش الگوی ساختاری هوش فرهنگی و هوش سازمانی بر سلامت سازمانی چقدر است؟

میزان «شاخص نیکویی برازش» در این مدل برابر ۰/۹۲ می باشد می توان بیان کرد که این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد. میزان ضریب بدست آمده بیانگر اثر مستقیم هوش فرهنگی و هوش سازمانی با سلامت سازمانی می باشد.

در پاسخ به این سوال پژوهش که: کدامیک از ابعاد هوش فرهنگی و ابعاد هوش سازمانی بیشترین تاثیر را بر سلامت سازمانی دارد؟

با توجه به مدل ارائه شده، مدل فوق بیانگر این است که بیشترین اثر مستقیم را می توان تحت عنوان اثر مستقیم بینش استراتژیک، اتحاد و توافق در بعد هوش سازمانی و دانش، رفتار در بعد هوش فرهنگی عنوان نمود.

جدول ۲: معرف شاخص‌های مرتبط با برازش مدل ارائه شده

تفسیر	میزان	شاخص
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۳	تاکر- لوئیز (شاخص برازش غیرنرم)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)	۰/۹۱	بونت- بنتلر (شاخص برازش نرم شده)
برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۷۰)	۰/۸۶	هولتر

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	۰/۰۵	برازش عالی (ملاک کمتر یا مساوی
RMSEA		(۰/۰۵
GFI	۰/۹۲	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)

با تأکید بر پنج شاخص نیکویی برازش می‌توان به برازش مدل تدوین شده از یکسو و داده‌های تجربی از سوی دیگر، تأکید داشت. بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل به تصویر درآمده و یا مدل ساختاری شده با داده‌های تجربی فراهم گردیده و برازش مطلوب معرف الگویابی معادلات ساختاری با تأکید بر هوش فرهنگی و هوش سازمانی با سلامت سازمانی است. در جمع‌بندی نهایی پژوهش حاضر، مطرح می‌شود که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برازش کاملی برخوردار بوده زیرا، شاخص برازش غیرنرم تاکر- لوئیز (۰/۹۳) و شاخص برازش نرم شده بونت بنتلر (۰/۹۱)، بالاتر از ۰/۹۰ بوده است. علاوه بر آن، شاخص هولتر (۰/۸۶) بالاتر از ۰/۷۰ بوده و برازش مطلوب را نشان می‌دهد. همچنین، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (۰/۰۵)، مساوی ۰/۰۵ بوده و معرف برازش مدل محقق است.

برای آزمون برازش مدل نظری تحقیق با تأکید بر پنج شاخص نیکویی برازش می‌توان با برازش مدل تدوین شده از یکسو و داده‌های تجربی از سوی دیگر، تأکید داشت. بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل‌های به تصویر درآمده و یا مدل ساختاری شده با داده‌های تجربی فراهم گردیده است و با تأکید بر معادلات ساختاری، الگوی مناسب در زمینه رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته طراحی گردیده و برازش مطلوب معرف الگویابی معادلات ساختاری است. در جمع‌بندی نهایی پژوهش حاضر، مطرح می‌شود که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برازش کاملی برخوردار بوده زیرا شاخص برازش غیر نرم لوئیز- تاکر و شاخص برازش نرم شده بونت بنتلر، بالاتر از ۰/۹۰ بوده است. علاوه بر آن، شاخص هولتر بزرگتر از ۰/۷۰ بوده و برازش مطلوب را نشان می‌دهد. همچنین، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب، مساوی یا بزرگتر از ۰/۰۵ بوده و معرف برازش مدل محقق است.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها پژوهش حاضر بیانگر این امر می‌باشند که فرضیه اصلی پیرامون ارتباط هوش سازمانی و هوش فرهنگی با سلامت سازمانی مورد تایید قرار گرفته و با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم افزار لیزرل می‌توان گفت که داده‌ها با مدل منطبق هستند و شاخص‌های نیکویی برازش ارائه شده نشان دهنده این موضوع هستند که در مجموع مدل ارائه شده مدل مناسبی است و داده‌های تجربی اصطلاحاً به خوبی با آن منطبق می‌باشند. همچنین یافته‌های دیگر پژوهش حاضر آن است که ابعاد هوش فرهنگی و هوش سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد و بیشترین اثر

مستقیم را می توان تحت عنوان اثر مستقیم بینش استراتژیک از ابعاد هوش سازمانی و رفتار از ابعاد هوش فرهنگی بر سلامت سازمانی دانست. علاوه بر آن یافته های پژوهش حاضر نشان داد هوش فرهنگی و هوش سازمانی نقش مهمی در سلامت سازمانی مدارس مقطع دوم متوسطه شهر تهران دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش افرادی همچون خدادادی و همکاران (۱۳۹۲)، کردبچه و صفری (۲۰۱۵)، کاظمی (۲۰۱۵)، (باستانی، ۱۳۹۴)، (موسوی و همکاران، ۲۰۱۲) انطباق دارد. کاظمی (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که سلامت سازمانی بر انگیزه شغلی و تعهد سازمانی معلمان تأثیر به سزایی دارد. کردبچه و صفری (۲۰۱۵) می گوید: زمانی که سلامت سازمانی در سطح مطلوبی باشد، انگیزه کارکنان برای انجام فعالیت های کاری افزایش پیدا کرده، در نتیجه تلاش کارکنان نیز در جهت رسیدن به اهداف و ارتقاء عملکرد سازمان افزایش خواهد یافت. غلامی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود بیان می دارند که ارتقاء هوش سازمانی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان ها است تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات، و همین طور افزایش دانش و ایجاد آگاهی، بر قابلیت های خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می گردد سازمان ها 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. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم گیری جمعی را به نحو چشمگیری بهبود می بخشد. مویذ (۲۰۰۹) در پژوهش خود بیان می دارد منبع مرجعیت قدرت مدیران آموزشی تنها بر مولفه ی روحیه، منبع قدرت اجبار بر مولفه ی پشتیبانی منابع، منبع قدرت تخصص بر مولفه های پشتیبانی منابع، تاکید علمی و روحیه و منبع قدرت قانونی و پاداش بر مولفه های پشتیبانی منابع، ملاحظه گری و تاکید علمی تأثیر دارند. باتوجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر هوش سازمانی و هوش فرهنگی بر سلامت سازمانی پیشنهاد می شود که برای افزایش سلامت سازمانی در مدارس مقطع دوم متوسطه شهر تهران با اتخاذ تدابیر مناسب مدیریتی و همچنین برنامه های آموزش مدیران و معلمان در جهت تقویت انگیزش، رفتار، بینش استراتژیک و همچنین اتحاد و توافق جمعی روی مسائل مختلف مدارس فعالیت شود. علاوه بر آن، باتوجه به این که بینش استراتژیک و رفتار بیشترین اثر مستقیم را بر سلامت سازمانی دارد به مدیران پیشنهاد می شود که چشم انداز و تصویری روشن از آینده برای مدارس خود داشته باشند. همچنین مدیران علاوه بر ایجاد یک بینش و استراتژی برای موفقیت، باید از قوت و استقامت لازم برای به پایان رساندن این اهداف، برخوردار باشند. همچنین پیشنهاد می شود، رفتار مدیر به گونه ای باشد تا معلمان و کارکنان بتوانند به خوبی با وی ارتباط برقرار کنند. مدیران بر هماهنگی استراتژیک بین منابع انسانی و دیگر واحدهای مختلف سازمان آموزش و پرورش تأکید داشته باشند.

## منابع فارسی

- احمدی کاسوایی، فخری السادات. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با خلاقیت و انگیزش شغلی معلمان ابتدایی منطقه یک آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، رشته برنامه ریزی آموزشی. واحد رودهن.
- اردلان، محمد رضا و همکاران. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی با کنترل خانوادگی کارکنان با سلامت سازمانی، فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده، شماره ۱.
- باستانی، عباس. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران متوسطه دوره اول آموزش و پرورش منطقه ۱۱ شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تاریخ و فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- حسینی، سیدیعقوب، چلی سریل، نینا. (۱۳۹۲). تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری در سازمان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳ (۷۱)، ۱۳۱-۱۵۹.
- خدادادی، محمدرسول، کاشف، میرمحمد، سیدعامری، میرحسن، اعلمی کشکی، معصومه. (۱۳۹۲). رابطه بین مؤلفه های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در اداره کل و دارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی. مدیریت ورزشی، دوره ۵، ش ۳، ۱۷۵-۱۸۹.
- ستاری قه فرخی، مهدی. (۱۳۸۵). رابطه هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- شریفی، اصغر، آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۴: ۱۶۸-۱۴۹
- فیاضی، مرجان، جان نثار احمدی، هدی. (۱۳۸۵). هوش فرهنگی، نیاز مدیران در قرن متنوع. ماهنامه تدبیر، ش ۱۷۲، ۴۱-۴۲.
- قدم پور، عزت الله، مهرداد، حسین، جعفری، حسنعلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان. روان شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال دوم، ش اول.
- قهرمان پور، جعفر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین جو سازمانی و به کارگیری اصول مدیریت کیفیت فراگیر در منطقه ۲ دانشگاه آزاد اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- علائی، سوسن، میرمحمدی، مهسا. (۱۳۹۳). رابطه هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی مطلوب (مورد مطالعه: دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی). مدیریت فرهنگی، سال هشتم، ش ۲۳.
- غلامی، شهرام، غفوریان، هما، معنوی پور، داود. (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. تازه های روان شناسی صنعتی/ سازمانی، ۲ (۶)، ۸۹-۹۹.
- ناظم، فتاح. (۱۳۸۹). سلامت سازمانی مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی. سال پنجم، ش ۳، ۱۱-۲۳

## References

- Albrecht, K. (2013). *The power of mind at work: organizational intelligence inaction*. New York. Amancorn.
- Ang, S. - Van Dyne, L. - Koh, C., (2006), Personality Correlates of the Four Factor Model of Cultural Intelligence. *Group and Organization Management*, Vol.31, No.1, 100-123.
- Earley, P.C. - Ang, S., (2003), *Cultural intelligence: Individual Interactions across Cultures*. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- Hoy, W.K and Feldman, J. (1996). Organizational Health. The concept and Its Measure. *Journal of Research and Development in Education*.
- Jung Y. (2014). *An Approach to Organizational Intelligence Management (a Framework for Analyzing Organizational Intelligence within the Construction Process)*. Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Environmental Design and Planning: pp.66.
- Kazemi, S.A. (2015). Relationship between organization health, job motivation and organizational commitment in high school teachers in marvdasht. *AARJSH journal of social science & humanities*, vol 1, issue 35, ISSN: 2278-859X.
- Kordbacheh Roudhen, M., Safari, (2015). The Relationship between Component of Organizational Health, Organizational Help and Staff Motivation. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(8S)124-128.
- Mousavi S. H.; Talebzadeh Nobarian, M. & Shams Mourkani, G. (2012). The relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior high school teachers in Zanjan. *Journal of Quarterly Educational Psychology*, 7(22), 65-94
- Moayed. N. (2009). *A study of the relationship between educational Administration source of power and organizational health at Isfahan state universities in 2007-2009 academic year*. university of Isfahan faculty of education & psychology Department of Educational science .ms thesis.
- Manning, T. T. (2003). Leadership across Cultures: Attachment Style Influences. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. Vol.9, No.1, 20-32.
- Van Dyne, Linn; S. Ang & D. Livermore (2009). "Cultural Intelligence: A Pathway for Leading in a Rapidly Globalizing World". In K.M. Hannum, B. McFeeters & L. Booysen (Eds.). *Leadership Across Differences: Cases and Perspectives*. San Francisco, CQ: Pfeiffer.