

بررسی رابطه‌ی میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر

اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸

سید محمد زهرایی*^۱ و سعید رجایی پور^۲

تاریخ دریافت: ۸۹/۵/۱ تاریخ پذیرش: ۹۰/۵/۸

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه‌ی بین هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان از نظر اعضای هیئت 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، ملاحظه‌گری و ساخت دهی می‌باشد. روش پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی و جامعه‌ی آماری شامل تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بود که تعداد آن‌ها حدود ۱۷۹۳ نفر می‌باشد و از راه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، تعداد ۲۱۱ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه‌های هوش سازمانی آلبرشت با ۳۵ گویه و پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی هوی و فیلمن با ۴۳ گویه می‌باشد. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ی هوش سازمانی ۰/۹۳ و پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی ۰/۸۶ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها، 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 درجه‌ی متوسطی از رابطه وجود دارد؛ بین فشار عملکرد با یگانگی نهادی در سطح $p \leq 0.05$ ارتباط معنی دار و مستقیم است؛ بین مولفه‌های هوش سازمانی با

^۱ - کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه خوارسگان.

^۲ - استادیار، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

*- نویسنده‌ی مسئول مقاله: s.m.zahraei64@gmail.com

ملاحظه‌گری ارتباط معنی دار نمی‌باشد. بین مولفه‌های 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 می‌باشد. بین سرنوشت مشترک و اتحاد و توافق با پشتیبانی منابع در سطح $p \leq 0/05$ ارتباط معنی دار و مستقیم می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، سلامت سازمانی، دانشگاه.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با تغییرات گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، فناوری و اقتصادی روبه‌رو شده‌اند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی به توانایی آن‌ها جهت فراهم کردن داده‌ها و یافتن راه حل‌های مناسب برای مشکلاتی است که با آن‌ها روبه‌رو هستند. اکنون بیش از هر زمان دیگری ضرورت آموزشی که متناسب با نیازهای در حال تغییر فرد و جامعه باشد، احساس می‌شود.

در این شرایط، توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی روی یک جنبه متمرکز می‌شود که آن توانایی فکری سازمان می‌باشد (Simic, 2005). آلبرخت (Albrecht, 2003) نیز اظهار می‌دارد پس از موج‌های نخست، دوم و سوم (زراعت، صنعت، داده‌ها) موج چهارم هوشیاری و مغز است. در دنیای امروزی ارتقای هوش سازمانی^۱ یکی از الزامات انکار ناپذیر برای بیش‌تر سازمان‌هاست تا بتوانند از راه کسب و تجزیه و تحلیل داده‌ها و هم‌چنین، افزایش دانش و ایجاد آگاهی بر توانمندی‌های خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می‌شود تا سازمان‌ها داده‌های محیط پیرامون خود را سریع‌تر و با دقتی بیش‌تر تجزیه و تحلیل کرده و نتایج بدست آمده را از راه‌های سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند.

از سوی دیگر، یکی از عواملی که سازمان را در جهت تحقق اهداف آن یاری می‌رساند، سلامت سازمانی^۲ می‌باشد. سازمان سالم سازمانی است که نه تنها در محیط خود دوام می‌ورد بلکه در یک برهه‌ی زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی بقاء و سازش خود را به گونه‌ی مداوم گسترش می‌دهد (Hoy & Miskel, 1991).

^۱- organization intelligence

^۲- organizational health

در دنیای انسانی و در حیات پر تلاطم بشری، انسان‌هایی موفق‌اند که بهره‌ی هوشی فراوانی دارند و با بهره‌گیری از آن بر مسایل و مشکلات فائق می‌آیند. قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه است. بویژه این‌که امروزه با توجه به پیشرفت دانش‌ها و فنون و پیدایش چالش‌های نوین، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره‌ی آن‌ها دشوارتر گردیده است. این مفهوم زمانی اهمیت بیش‌تر پیدا خواهد کرد که بدانیم در سازمان‌های امروزی افزون بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، ماشین‌آلات هوشمندی نیز در فرایند عملکرد سازمان‌ها نقشی موثر ایفا می‌کنند.

از هوش سازمانی تعاریف گوناگونی ارایه 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 دست‌یابی به ماموریت‌هایش تعریف کرده‌اند. این ظرفیت تلفیقی از توانایی‌های فنی و انسانی است که از آن‌ها با عناوین هوش سازمانی و هوش ماشینی یاد می‌شود. هوش فنی، توانایی سازمانی را برای پردازش دانش و داده‌های رایانه‌ای نشان می‌دهد که این امر تأثیری بسیار در تبادلات سازمان‌های امروزی دارد، اما هوش انسانی بسیار مهم‌تر از هوش فنی در نظر گرفته می‌شود زیرا استفاده‌ی موفق از فناوری اطلاعات بستگی به هوش انسانی، یعنی مهارت‌های فکری دارد (Matsuda, 1992).

آلبرشت مفهوم هوش سازمانی را در کتاب افکار در کار، هوش سازمانی در عمل می‌خواند. او با ۲۵ سال سابقه در زمینه‌ی مشاوره و کار در ارتش آمریکا قانونی را در عرصه‌ی مدیریت و سازمان با عنوان قانون آلبرشت تعیین می‌کند. او بر این باور است، هنگامی که افراد باهوش در یک سازمان گرد هم می‌آیند، به سوی کند ذهنی و کم هوشی گرایش پیدا می‌کنند. او برای رفع این مشکل از هوش سازمانی نام می‌برد و آن را استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی آن به سمت تحقق رسالت‌های آن می‌داند. او هم‌چنین، باور دارد که رهبران به تنهایی قادر به هوشمند سازی سازمان نخواهند بود بلکه تمامی افراد متعلق به سازمان در این فرایند سهیم‌اند.

آلبرشت هوش سازمانی را شامل هفت مولفه‌ی زیر می‌داند:

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

(۲) سرنوشت مشترک: زمانی که تمام یا بیش‌تر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می‌دانند که رسالت و ماموریت سازمان چیست، احساس داشتن هدف مشترک می‌کنند و تک تک افراد موفقیت سازمان را درک می‌کنند. علایم کلیدی سرنوشت مشترک شامل داشتن برنامه‌ها و نتایج مشترک در بین کارکنان، فهم همگانی ایده‌ها، کسب و کار، کمک و تشریک مساعی بخش‌ها به یکدیگر،

وجود احساس تعلق کارکنان به سازمان، احساس مشارکت در کارکنان، باور کارکنان به موفقیت و ارتباط با دوام کارکنان با سازمان می‌باشد.

۳) میل به تغییر: برخی فرهنگ‌های سازمانی به وسیله‌ی تیم‌های اجرایی پایه گذار خودشان هدایت می‌شوند. در این فرهنگ‌ها چگونگی عملکرد، تفکر و واکنش دوباره نسبت به محیط آنقدر همسان شده است که هر نوع تغییر و تحول نشان دهنده‌ی نوعی بیماری و حتی آشوب بشمار می‌رود. در جایی دیگر تغییر نشان دهنده‌ی چالش، کسب تجارت جدید و مهیج است و به بیان دیگر، شانس‌ی 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 حیطه‌ی آن، هر گروهی در ادامه‌ی کار دچار مشکل فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و گروهها باید خود را برای تحقق رسالت و ماموریت سازمان، سازمان دهند. مسئولیت‌ها و مشاغل را تقسیم و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر وضع کنند. در یک سازمان هوشمند، نظام‌ها در یک تعریف کلی دست به دست هم داده اند تا این‌که افراد را قادر به انجام ماموریت سازند.

علایم کلیدی اتحاد و توافق شامل ساختار مناسب، حمایت سیاست‌ها از رسالت‌ها، تسهیل فرایند کسب و بهبود سامانه‌های اطلاعاتی، ارتباط سامانه‌های اطلاعاتی و خلق ارزش برای مشتری، انتقال مسئولیت تا پایین‌ترین حد سازمان و هم راستایی ماموریت‌های بخشی می‌باشد.

۶) کاربرد دانش: این روزها بیش از پیش اقدام‌هایی که سبب پیروزی یا شکست در یک سازمان شده‌اند، اساساً بر پایه‌ی استفاده‌ی موثر از دانش و داده‌ها بوده است. تقریباً فعالیت هر سازمانی به شدت به دانش کسب شده، تصمیم‌های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته‌ی سالاری افراد، خود به اندازه‌ی صحت داده‌های کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان تعیین شده، وابستگی دارد.

۷) فشار عملکرد: کافی نیست که مدیران صرفاً درگیر عملکرد (اجرا) باشند. در یک سازمان هوشمند هر یک از مجریان بایستی موضع چرایی ویژه‌ی خود را داشته باشد. رهبران می‌توانند مفهوم فشار عملکرد را ترویج داده و از آن پشتیبانی کنند، اما این امر زمانی بیش‌ترین اثر را دارد که با عنوان یک مجموعه خود تحمیل از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد. علایم کلیدی فشار عملکرد شامل درک انتظارات به وسیله‌ی کارکنان، ارتباط مدیران به خاطر اهداف، حل مشکلات اجرایی کارکنان به وسیله‌ی مدیران، ترقی نکردن مدیران ضعیف،

دریافت بازخورد به وسیله‌ی کارکنان از عملکردشان، احساس کارکنان از مفید بودن کارشان و ترقی کارکنان بر اساس شایستگی می‌باشد.

برینیون بر این باور است که این امر به رهبری کمک می‌کند تا هنجارهای اجتماعی و سازمانی را بهبود بخشیده و تئوری‌های خود را عملی کنند (Braynion, 2004).

سلامت سازمانی نیز از جمله مباحثی است که نظریه پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته‌اند. بحث پیرامون سلامت سازمانی نشان دهنده‌ی این است که توجه به آن کاهش پیدا نکرده و موضوع سلامت سازمانی در تئوری و عمل چنان محوری است که نمی‌توان آن را نادیده گرفت و این موضوع هرگز فراموش نخواهد شد. اگرچه تعریف، اندازه‌گیری و تخمین سلامت سازمانی کار آسانی نیست، اما مفهومی است که توجه‌کننده‌ی علت دوام و بقای سازمان‌هاست، لذا باید مورد توجه و اهمیت ویژه قرار بگیرند.

سلامت سازمانی را (Miles, 1996) تعریف کرده و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمانی، به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می‌کند (Jahed, 2004).

مایلز نخستین نظریه پرداز سلامت سازمانی در محیط آموزشی، یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه‌ی زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به گونه‌ی مداوم توسعه کسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است، این است که سازمان سالم با نیروهای بازدارنده‌ی بیرونی به گونه‌ای موفقیت آمیز برخورد کرده، نیروی آن را به گونه‌ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته، عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثر بخش یا غیر اثر بخش باشد، اما علایم دراز مدت در سازمان‌های سالم، مساعدت اثربخشی است. اگر تخصص‌ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان‌ها تامین می‌شود. بنابراین، تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از راه سالم سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می‌کند که محدوده‌ی محل کار سالم باید ارتقاء و بهبود یابد (Dejoy & Wilson, 2007).

ابعاد هفتگامه‌ی سلامت سازمانی

۱- یگانگی نهادی

سطح و نیازهای نهادی سازمان را در بر می‌گیرد و قادر است که به گونه‌ای موفقیت آمیز با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند. در واقع، در یک سازمان سالم معلمان در مقابل درخواست‌های نامعقول حمایت می‌شوند و در مقابل فشارهای خارجی آسیب پذیر نیستند.

۲- نفوذ مدیر

نفوذ مدیر به توانایی وی در تحت تاثیر قرار دادن عمل مافوقها اشاره دارد. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده بوده و با رئیس مافوق خود به گونه‌ای اثربخش کار می‌کند، اما با این حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد. این بعد به سطح اداری ارتباط دارد و نیاز ابزاری را در بر می‌گیرد.

۳- ملاحظه‌گری

این بعد سلامت سازمانی به بخش اداری مرتبط بوده و نیاز بیانی می‌باشد. ملاحظه‌گری (رعایت) نشان‌دهنده‌ی رفتاری از مدیر است که دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه است. کرم‌ن ملاحظه‌گری را این‌گونه تعریف می‌کند: این بعد منعکس کننده‌ی درجه‌ی برخورداری شخص از چنان روابط شغلی است که با اعتماد متقابل، احترام به زیر دستان و رعایت احساسات مشخص می‌شود. یک نمره بالا بیانگر یک جو همدلی و ارتباط دو سویه است، یک نمره‌ی پایین گویای این است که سرپرست در مناسبات خود با اعضای گروه سرد و خشک است (Korman, 1999).

۴- ساخت‌دهی

ساخت‌دهی بعد دیگری از ابعاد سلامت سازمانی است و به رفتاری از مدیر اشاره دارد که وظیفه مدار و موفقیت مدار است. مدیر انتظارات خود را از هیئت آموزشی روشن کرده و معیارهای عملکرد را حفظ می‌کند. این بعد نیز به سطح اداری مرتبط است و در دسته نیازهای ابزاری قرار می‌گیرد.

۵- حمایت از منابع

این بعد از سلامت سازمانی به سازمان آموزشی اشاره می‌کند که دارای منابع و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر براحتی قابل حصول است. این بعد در سطح اداری قرار دارد و از نیازهای ابزاری است.

۶- روحیه

روحیه، به احساس اعتماد، اطمینان، همدردی و دوستی که در بین معلمان وجود دارد، اشاره می‌کند. معلمان احساس خوبی به یکدیگر داشته و با این حال، احساس می‌کنند که کار خود را به

خوبی انجام می‌دهند. این بعد، بخشی از سطح فنی را در بر می‌گیرد و به نیازهای بیانی مرتبط است.

۷- تاکید بر پیشرفت تحصیلی

این بعد از سلامت سازمانی به تاکید بر یادگیری دانشجویان اشاره دارد. اهداف علمی سطح بالا، ولی قابل قبول برای دانشجویان وضع شده است، محیط یادگیری منظم و جدی است، معلمان به توانایی دانشجویان برای موفقیت در یادگیری باور دارند و دانشجویان نیز سخت کار می‌کنند و به آن‌هایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند، احترام می‌گذارند. این بعد در سطح فنی قرار داشته و از جمله نیازهای ابزاری است.

رابطه‌ی هوش سازمانی و سلامت سازمانی

بر اساس فرضیه‌های زیادی که برای انطباق هوش فردی با شرایط سازمان‌ها مطرح شد، نخستین فرضیه بر این منطبق استوار بوده که توان تجزیه و تحلیل داده‌ها و تفسیر آن برای رسیدن به هدف، همان شباهتی است که بین هوش فردی و هوش سازمانی مطرح است. بنابراین، سازمان می‌تواند برای سازگار کردن بیش‌تر افراد با محیط از آن استفاده کند.

از سوی دیگر، هوش سازمانی یک فرایند آزمایشی و علمی است که بر موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان تاکید دارد (Glyn، ۱۹۹۶). بر اساس آخرین نتایج و پژوهش‌هایی که در متون علمی و پژوهش‌هایی منتشر شده می‌توان هوش سازمانی را به عنوان یک توانایی ذهنی، متشکل از مولفه‌هایی که تمام عرصه‌های زندگی روزمره انسان را تحت الشعاع قرار می‌دهد، دانست (Brackett & Mayer). البته، این نکته را باید در نظر داشت که افراد در صورتی در سازمان خود با علاقه حاضر می‌شوند، فعالیت می‌کنند و در کارهای خود خلاقیت بکار می‌برند که جو سازمانی سالمی را احساس کنند. در حقیقت، سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، دانایی و تخصص تاثیر به‌سزایی در رشد توانمندی‌ها و انجام وظائف افراد دارد. در سازمان‌های سالم، کارمندان، وظیفه شناس، متعهد و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم در محیط خود از دوام و بقای لازم و کافی برخوردار است و به ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیش‌تر با محیط می‌پردازد.

در سازمان‌ها مدیران وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقش‌های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به روشنی بفهمند، در راستای تامین نیازهای اعضای سازمان و ارباب رجوع تلاش کنند، سازمان را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کنند تا

بتوانند نیروهای مخرب را نیز در راستای هدف اصلی سازمان هدایت و با تامین اهداف سازمان، سودمندی و حیات آن را تضمین کنند (Alagheband, 2004).

اگر دانشگاهها بخواهند رشد، توسعه و بالندگی داشته باشند، مدیران باید عملکرد خود و دیگران را دقیقاً بررسی کنند چرا که با شناخت شاخص‌های سلامت سازمانی و استفاده از قدرت ذهن و هوش افراد و تکیه بر آنها مدیران می‌توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشند و در جهت بهبود هر چه بهتر سازمان گام بردارند. در دانشگاه‌های سالم، آموزش عالی درباره‌ی موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین است، قابلیت انعطاف داشته و قادر است برای رویارویی با هر مشکلی بهترین منابع خود را بکار گیرد.

در دانشگاه‌هایی که از سلامت سازمانی برخوردارند، همه اعم از کارکنان، دولت و مردم به طور کلی می‌دانند هدف دانشگاه چیست. کارکنان به گونه‌ی اخص باورهای راهنما را در ذهن خود دارند و می‌توانند به راحتی آنها را در رفتار روزمره خود بکار گیرند (1994 Stanley & Davis).

موید (Moayed, 2009) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین منابع قدرت مدیران آموزشی و سلامت سازمانی که در دانشگاه‌های دولتی شهرستان اصفهان انجام داد، به این نتیجه رسید که منبع مرجعیت قدرت مدیران آموزشی تنها بر مولفه‌ی روحیه، منبع قدرت اجبار بر مولفه‌ی پشتیبانی منابع، منبع قدرت تخصص بر مولفه‌های پشتیبانی منابع، تاکید علمی و روحیه و منبع قدرت قانونی و پاداش بر مولفه‌های پشتیبانی منابع، ملاحظه گری و تاکید علمی تاثیر دارند.

مظلومی (Mazloomi, 2009) در پژوهشی با موضوع بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری تحولی مدیران با سلامت سازمانی مدارس دوره‌ی ابتدایی دخترانه‌ی شهر اصفهان به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری تحولی مدیران و دیگر شاخص‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) مدارس ابتدایی دخترانه‌ی شهر اصفهان رابطه‌ی معنا دار وجود دارد.

مختاری پور (Mokhtari Por, 2009) در پژوهش خود با موضوع بررسی مقایسه‌ای رابطه‌ی هوش سازمانی و هوش اخلاقی با رهبری تیمی در میان مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان به این نتیجه رسید که بین مولفه‌های هوش سازمانی و مولفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی رابطه‌ی مثبت و معنی دار وجود دارد. بین هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی دار وجود دارد. بین مولفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی دار وجود دارد. بین مولفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی دار و بین مولفه‌های هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی با رهبری تیمی رابطه‌ی منفی و غیر معنا دار وجود دارد. بین میانگین نمره‌های رهبری تیمی و

هوش سازمانی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب دانشکده و گروه آموزشی تفاوت وجود دارد.

در پژوهشی که به وسیله‌ی مهمت (Mehmet,2007) با عنوان اثر سبک‌های رهبری بر سلامت سازمانی انجام شده، اثر سبک رهبری مدیران (رهبری تبادلی و تحولی) به همراه رضایت شغلی معلمان از لحاظ سلامت سازمانی بررسی شد. این پژوهش به گونه‌ی ویژه به بررسی این مطلب پرداخته است که تا حدی تنوع و تغییر در سلامت مدرسه را می‌توان به سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی معلمان نسبت داد. جالب‌ترین یافته‌ی پژوهش این بود که رهبری تحولی دارای اثرات ژرف بر رضایت شغلی معلمان است در حالی که رهبری تحولی مدیران به گونه‌ی مستقیم و از راه رضایت شغلی معلمان و به گونه‌ی غیر مستقیم بر سلامت سازمانی مدرسه اثر می‌گذارد.

لfter (Lefter,2008) در پژوهشی با عنوان "ابعاد هوش سازمانی در شرکت‌های رومانیایی، دور نمای سرمایه‌ی انسانی انجام داده‌اند. هدف اصلی این پژوهش ارایه‌ی نمایه‌ی کلی از موقعیت کارکنان شرکت‌های رمانیایی با توجه به هفت بعد هوش سازمانی آبرشت بوده است. هم‌چنین، این پژوهش در صدد بررسی تفاوت‌های موجود بین سازمان‌های بزرگ با بیش از ۱۵۰ کارمند و سازمان‌های کوچک بوده است. با این فرض که منابع انسانی و تفاوت‌های موجود در فرهنگ سازمانی و رهبری بین دو طبقه می‌تواند تاثیر شایان توجهی بر نحوه‌ی ادراک از ابعاد هوش سازمانی و عملکرد آن‌ها داشته باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهند که تنها ۰/۱۳ کارکنان شرکت‌های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکت‌های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناخته‌اند. با این حال، تحلیل داده‌های بدست آمده نشان می‌دهد که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بوده است.

دوبرس (Dobers,2009) پژوهشی با عنوان درک ارتباط بین محیط و مراقبت از سلامت و رابطه‌ی آن با تغییر در سازمان‌ها انجام داد. این مقاله که در مورد تغییرات سازمانی، طرح‌های توسعه در محیط و مراقبت از سلامت سازمانی و بهبود آن تمرکز دارد، به بررسی چگونگی چنین طراحی و سازماندهی آن‌ها می‌پردازد. مسایل توسعه و راه‌حل‌های آن نمی‌تواند به یک ساختار سازمانی تقسیم شود و آن‌ها یک‌دیگر را پوشش می‌دهند و نیاز به توجه به تنگناها از راه یک رویکرد چند جانبه احساس می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ی اصلی: بین هوش سازمانی و ابعاد سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

(۱) بین مولفه‌های هوش سازمانی و یگانگی نهادی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

(۲) بین مولفه‌های هوش سازمانی و نفوذ مدیر در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

(۳) بین مولفه‌های هوش سازمانی و ملاحظه‌گری در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

(۴) بین مولفه‌های هوش سازمانی و ساخت دهی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

(۵) بین مولفه‌های هوش سازمانی و روحیه در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

(۶) بین مولفه‌های هوش سازمانی و تاکید علمی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

(۷) بین مولفه‌های هوش سازمانی و پشتیبانی منابع در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

روش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد، جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی اعضای هیئت علمی تمام وقت چهار دانشگاه شهر اصفهان، یعنی دانشگاه‌های، اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، صنعتی اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ می‌باشد.

در این پژوهش از دو پرسشنامه‌ی هوش سازمانی و سلامت سازمانی که پرسشنامه‌ی هوش سازمانی آلبرشت، شامل ۳۵ پرسش بسته پاسخ که پس از بومی سازی و متناسب سازی با جامعه آماری مد نظر در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه ۷ مولفه‌ی چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد را می‌سنجد و پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی که شامل ۴۳ پرسش بسته پاسخ بر اساس پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی هوی و فیلدمن^۱ که پس از ترجمه‌ی پرسشنامه‌ی اصلی و انطباق با شرایط جامعه مورد نظر بکار رفته است. این پرسشنامه ۷ مولفه‌ی سلامت سازمانی، پشتیبانی منابع، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی و تاکید علمی را ارزیابی می‌کند.

پایایی بدست آمده بر اساس فرمول کرونباخ برای پرسشنامه هوش سازمانی ۹۳/۰ و برای پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی ۰/۸۶ می‌باشد که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است. از آنجایی که در این پژوهش واریانس جامعه‌ی آماری نامعلوم بود، برای برآورد حجم نمونه ابتدا در مطالعه‌ی مقدماتی یک گروه ۳۰ نفری از جامعه‌ی آماری اعضای هیئت علمی به گونه‌ی تصادفی انتخاب گردید و پس از پاسخگویی به پرسش‌های پرسشنامه‌ها و تجزیه و تحلیل و گرفتن واریانس آن‌ها حجم نمونه ۲۱۱ نفر محاسبه شد. با توجه به این‌که پژوهش در پی سنجش دو متغیر هوش سازمانی و سلامت سازمانی در چهار دانشگاه شهر اصفهان است و تعداد اعضای هیئت علمی در این چهار دانشگاه متفاوت است، بنابراین در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از اجرای پرسشنامه در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. 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.

یافته‌های پژوهش

فرضیه‌ی اصلی: بین هوش سازمانی و ابعاد سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۱- بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش سازمانی و ابعاد سلامت سازمانی در دانشگاه‌های

شهر اصفهان

زوج متغیرهای بنیادی	همبستگی بنیادی	مجذور همبستگی بنیادی	سطح معنی داری (آماره‌ی لاندا و ویلکز)
۱- چشم انداز استراتژیک- ابعاد سلامت سازمانی	۰/۴۴۹	۰/۲۰۱	۰/۰۰۱
۲- سرنوشت مشترک - ابعاد سلامت سازمانی	۰/۳۶۸	۰/۱۳۵	۰/۰۰۹
۳- میل به تغییر- ابعاد سلامت سازمانی	۰/۳۲۵	۰/۱۰۵	۰/۱۰۲
۴- جرات و شهامت- ابعاد سلامت سازمانی	۰/۲۳۱	۰/۰۵۳	۰/۵۱۶
۵- اتحاد و توافق - ابعاد سلامت سازمانی	۰/۱۴۶	۰/۰۲۱	۰/۷۶۵
۶- کاربرد دانش- ابعاد سلامت سازمانی	۰/۱۰۲	۰/۰۱۰	۰/۷۲۶
۷- فشار عملکرد- ابعاد سلامت سازمانی	۰/۰۴۰	۰/۰۰۱	۰/۶۰۱

بر اساس جدول ۱، بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی رابطه‌ی متوسطی وجود دارد. مقادیر سطح معنی داری آزمون ویکلز نیز بیانگر آن است که همبستگی بنیادی در (چشم انداز استراتژیک و ابعاد سلامت سازمانی) و (سرنوشت مشترک و ابعاد سلامت سازمانی) معنی دار است. بر اساس مجذور همبستگی بنیادی (چشم انداز استراتژیک و ابعاد سلامت سازمانی) ۲۰ درصد و سرنوشت مشترک و ابعاد سلامت سازمانی ۱۳ درصد از واریانس ابعاد سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. فرضیه‌ی فرعی نخست: بین مولفه‌های هوش سازمانی و یگانگی نهادی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۲- بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش سازمانی و یگانگی نهادی

مولفه‌ها	چشم انداز استراتژیک		سرنوشت مشترک		میل به تغییر		جرات و شهامت		اتحاد و توافق		کاربرد دانش		فشار عملکرد	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
یگانگی نهادی	۰/۰۹	۰/۲۲	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۰۶	۰/۴۱	-۰/۰۳	۰/۷۲	۰/۰۹	۰/۲۳	۰/۱۰	۰/۱۲	۰/۲۳	۰/۰۰

بر اساس جدول ۲ ضریب همبستگی بین فشار عملکرد با یگانگی نهادی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است. بنابراین، بین عملکرد با یگانگی نهادی رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

جدول ۳- بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش سازمانی و نفوذ مدیر

مولفه‌ها	چشم انداز استراتژیک		سرنوشت مشترک		میل به تغییر		جرات و شهامت		اتحاد و توافق		کاربرد دانش		فشار عملکرد	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
نفوذ مدیر	۰/۰۴	۰/۵۷	۰/۰۶	۰/۴۳	۰/۱۳	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۸۷	۰/۱۹	۰/۰۱	۰/۲۳	۰/۰۰	۰/۳۶	۰/۰۰

بر اساس جدول ۳ ضریب همبستگی بین اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد با نفوذ مدیر در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار است. بنابراین، بین اتحاد، دانش و عملکرد با نفوذ مدیر رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

جدول ۴- بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش سازمانی و ملاحظه‌گری

مولفه‌ها	چشم انداز استراتژیک		سرنوشت مشترک		میل به تغییر		جرات و شهامت		اتحاد و توافق		کاربرد دانش		فشار عملکرد	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
ملاحظه‌گری	۰/۰۲	۰/۸۴	۰/۰۹	۰/۲۴	۰/۱۱	۰/۱۶	۰/۰۴	۰/۶۱	۰/۱۰	۰/۱۷	۰/۰۳	۰/۷۳	۰/۰۷	۰/۳۷

بر اساس جدول ۴ ضریب همبستگی بین مولفه‌های هوش سازمانی با ملاحظه‌گری در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار نبوده است

جدول ۵- بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش سازمانی و ساخت دهی

مولفه‌ها	چشم انداز استراتژیک		سرنوشت مشترک		میل به تغییر		جرات و شهامت		اتحاد و توافق		کاربرد دانش		فشار عملکرد	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
ساخت دهی	-۰/۰۲	۰/۸۰	۰/۰۹	۰/۲۴	۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۱۹	۰/۰۱	۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۰۸	۰/۲۶	۰/۲۲	۰/۰۰

بر اساس جدول ۵ ضریب همبستگی بین مولفه‌های جرات و شهامت، اتحاد و توافق، و فشار عملکرد با ساخت دهی در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین، بین روحیه‌ی اتحاد و عملکرد با ساخت دهی رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

جدول ۶- بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش سازمانی و روحیه

مولفه‌ها	چشم انداز استراتژیک		سرنوشت مشترک		میل به تغییر		جرات و شهامت		اتحاد و توافق		کاربرد دانش		فشار عملکرد	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
روحیه	-۰/۰۶	۰/۴۵	-۰/۲۵	۰/۰۰	-۰/۱۶	۰/۰۳	-۰/۱۵	۰/۰۴	-۰/۰۶	۰/۴۱	-۰/۱۳	۰/۰۹	-۰/۱۴	۰/۰۵

بر اساس جدول ۶، ضریب همبستگی بین سرنوشت مشترک، میل به تغییر، جرات و شهامت با روحیه در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین، بین سرنوشت مشترک، میل به تغییر و جرات و شهامت با روحیه رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

جدول ۷ - بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش سازمانی و تأکید علمی

مولفه‌ها	چشم انداز استراتژیک		سرنوشت مشترک		میل به تغییر		جرات و شهامت		اتحاد و توافق		کاربرد دانش		فشار عملکرد	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
تأکید علمی	-۰/۰۵	۰/۵۰	-۰/۲۲	۰/۰۰	-۰/۰۸	۰/۲۸	۰/۰۱	۰/۸۶	۰/۷۲	۰/۰۳	-۰/۰۲	۰/۷۸	۰/۰۳	۰/۶۶

بر اساس جدول ۷ ضریب همبستگی بین سرنوشت مشترک و تأکید علمی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار است. بنابراین، بین سرنوشت مشترک و تأکید علمی رابطه‌ی معکوس وجود دارد.

جدول ۸ - بررسی رابطه‌ی بین مولفه‌های هوش سازمانی و پشتیبانی منابع

مولفه‌ها	چشم انداز استراتژیک		سرنوشت مشترک		میل به تغییر		جرات و شهامت		اتحاد و توافق		کاربرد دانش		فشار عملکرد	
	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
پشتیبانی منابع	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۲۰	۰/۰۱	۰/۱۳	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۸۵	۰/۲۷	۰/۰۰	۰/۱۴	۰/۰۶	۰/۱۳	۰/۱۰

بر اساس جدول ۸ ضریب همبستگی بین سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق با پشتیبانی منابع در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار است. بنابراین، بین سرنوشت و اتحاد با پشتیبانی منابع رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه‌ی نخست: بین هوش سازمانی و ابعاد سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس یافته‌های بدست آمده از جدول ۱ که درجه‌ی نسبتاً متوسطی از رابطه‌ی بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان نشان داد و از آنجایی که هیچ گونه مطالعه‌ای در زمینه‌ی بررسی این دو متغیر با یکدیگر یافت نشد، نمی‌توان داده‌های این فرضیه را با دیگر مطالعات مقایسه کرد. البته، گفتنی است که برخی از پژوهشگران رابطه‌ی هوش سازمانی با متغیرهای دیگر را مطالعه کرده‌اند. برای مثال، (Satarie ghahfarokhi, 2006) بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی، (Glyn, 1996) بین هوش سازمانی و نوآوری رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار پیدا کردند.

فرضیه‌ی دوم: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و یگانگی نهادی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول ۲ در مورد فشار عملکرد می‌توان گفت شرایطی وجود دارد که در آن افراد در همه‌ی سطوح از این‌که نقش‌ها و مسئولیت‌هایشان چیست و چه انتظاری از آن‌ها در محیط کارشان می‌رود، درکی روشن دارند. همچنین هنگامی که مشکلی برای افراد بوجود می‌آید، مدیران آن‌ها را در رفع آن یاری می‌کنند و مسئولان مافوق، مدیرانی را که ناموفق و ناتوان هستند عزل می‌کنند.

در مورد یگانگی نهادی نیز می‌توان گفت، شرایطی که مدیران اعضای هیئت علمی را در مقابل درخواست‌ها و انتظارات غیرمنطقی دانشجویان مورد حمایت قرار می‌دهند و خواست‌ها و نیازهای دانشجویان حتی اگر با برنامه‌های آموزشی گروه تطبیق نداشته باشند، مورد توجه و پذیرش اعضای هیئت علمی قرار می‌گیرند. بنابراین، با توجه به موارد ذکر شده، می‌توان نتیجه گرفت که در دانشگاه‌ها روشن نمودن وظایف و مسئولیت‌های هر یک از اعضای هیئت علمی و کمک به آن‌ها در رفع مشکلاتشان به وسیله‌ی مدیران گروه‌ها و دانشگاه منجر به شرایطی می‌شود که اعضای هیئت علمی خود را در محیطی ببینند که از آن‌ها در مقابل درخواست‌ها و نیازهای غیرمنطقی و نامعقول دانشجویان و سایر اعضا و کارکنان موجود در دانشگاه حمایت می‌شوند و این امر به تقویت هوش سازمانی و در نتیجه، به تقویت یگانگی نهادی کمک می‌کند.

این موضوع با نتیجه‌ی بدست آمده از پژوهش (Taghi nasab, 2005) همخوانی دارد زیرا او نیز نتیجه گرفت که بین شیوه‌ی مدیریت و سلامت سازمانی در سطح نهادی رابطه وجود دارد. **فرضیه‌ی سوم:** بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و نفوذ مدیر در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهند که اتحاد و توافق در دانشگاه‌ها را می‌توان از راه متناسب کردن ساختار دانشگاه‌ها با سیاست‌ها و رویه‌های آن، تعیین سیاست‌ها و اولویت‌های کلیدی برای دانشگاه‌ها و روشن ساختن فرایندهای انجام کار و عملکرد تعیین کرد. کاربرد دانش را نیز می‌توان از راه نفوذپذیری مرزهای دانشگاه‌ها در برابر ایده‌ها و داده‌های نوین و امکان در میان گذاشتن اطلاعات و چیزهای تازه‌ای که افراد می‌آموزند با دیگران و همچنین امکان دریافت آخرین ایده‌ها و نتایج علمی برای اعضای هیئت علمی و علاقه‌ی مدیران گروه‌ها و دانشگاه‌ها به دانش‌ها و مهارت‌های نوین تبیین کرد. در فشار عملکرد نیز می‌توان از شرایطی نام برد که در آن افراد در مورد کارهایشان باز خورد کافی دریافت می‌کنند همچنین، احساسی به آن‌ها دست می‌دهد که فعالیت‌های خود را در راستای موفقیت دانشگاه خود مؤثر و مفید می‌دانند. در نفوذ مدیر می‌توان این مؤلفه را این‌گونه تعریف کرد که شرایطی وجود دارد که در آن مدیر گروه هر آنچه که از

مدیران مافوق خود تقاضا می‌کند، بدست می‌آورد و قادر است بر رفتار مدیران مافوق خود اثر بگذارد و پیشنهادهای او از جانب مدیران مافوق به گونه‌ای جدی مورد توجه قرار می‌گیرد. یافته‌های بدست آمده از بررسی این فرضیه با نتایج پژوهش (Mazloomi, 2009) همسو می‌باشد زیرا او نیز نتیجه گرفته بود که مدیریت تحول‌گرا با ابعاد نفوذ مدیر و تأکید علمی رابطه‌ای معنی‌دار دارد.

فرضیه‌ی چهارم: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و ملاحظه‌گری در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

در بیان نتایج بدست آمده از جدول ۴ می‌توان گفت، ملاحظه‌گری زمانی مشاهده می‌شود که رفتار مدیر دوستانه است و می‌توان به راحتی با او ارتباط برقرار نمود. برخورد منصفانه‌ی مدیر با همه‌ی اعضای هیئت علمی و عملی ساختن پیشنهادهای آنان تا حد امکان و علاقه نشان دادن او به تغییرات در گروه و هم‌چنین، توجه نمودن به رفاه شخصی اعضای هیئت علمی، از مولفه‌ها و مصادیق ملاحظه‌گری می‌باشد. یافته‌ی بدست آمده از این فرضیه با یافته‌های بدست از پژوهش (Turingan, 2002) همخوانی دارد زیرا او هم نتیجه گرفته بود بین مؤلفه‌ی ملاحظه‌گری و عملکرد بهینه و اثربخش سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌ی پنجم: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و ساخت‌دهی در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که در تبیین جرأت و شهامت، مدیریت بهترین تأثیر را در روحیه‌ی اعضا و کارمندان دانشگاه گذاشته و برای اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه، احساس افتخار و بالندگی از کارکردن را بوجود آورده و افراد به بیش‌تر کار کردن برای رسیدن به اهداف دانشگاه تمایل داشتند.

در اتحاد و توافق افزون بر موارد ذکر شده، واگذاری اختیارات و مسئولیت‌ها تا پایین‌ترین سطح دانشگاه هم‌چنین، فعالیت‌ها و مأموریت‌های افراد به گونه‌ای است که به جای تعارض و تضاد موجب همکاری و هماهنگی در بین آن‌ها می‌شود.

ساخت‌دهی به معنای درخواست مدیر گروه از اعضای هیئت علمی برای رعایت قوانین و آئین‌نامه‌ها مقرر و تصویب شده، روشن ساختن نگرش مدیر نسبت به دانشکده برای همه، آگاه ساختن اعضای هیئت علمی از انتظاراتی که مدیر گروه از آن‌ها دارد و هم‌چنین، پایبندی به معیارهای تعریف شده‌ی عملکرد می‌باشد. بنابراین، با توجه به نتیجه‌ی این فرضیه می‌توان گفت که واگذاری اختیارها و مسئولیت‌ها و اندازه‌ی دقیق انتظارات مدیر گروه از اعضای هیئت علمی

دانشگاهها و دادن بازخورد مناسب از فعالیتی که انجام می‌دهند، موجب هماهنگی و همکاری در بین اعضای هیئت علمی می‌شود. نتیجه‌ی این فرضیه با نتایج پژوهش‌های (Allen, 2001) همسو می‌باشد زیرا او نتیجه گرفته است که هوش سازمانی با رعایت ضوابط رسمی و ساختارگرایی رابطه دارد.

فرضیه‌ی ششم: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و روحیه در دانشگاههای شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۶ نشان می‌دهد که سرنوشت مشترک، مدیران و مسئولان دانشگاهها کارکنان و اعضای هیئت علمی را در برنامه‌ها، مسایل و نتایج فعالیت‌ها سهیم می‌سازد، ایده‌ها و استراتژی‌های دانشگاه در همه سطح برای همه‌ی اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد قبول و درک است، اعضای هیئت علمی در انجام کارها در بخش‌های گوناگون به یکدیگر کمک می‌کنند.

میل به تغییر را می‌توان این‌گونه تعریف کرد که فعالیت‌ها در دانشگاه به گونه‌ی مستمر در حال هماهنگی با تغییرات و نیازهای محیطی است، حمایت از نوآوری و خلاقیت در دانشگاه به شدت انجام می‌پذیرد، فضای لازم برای پذیرش تغییر و تفکرهای مدیر وجود دارد

روحیه نیز کمک و یاری، علاقه‌مندی و ابراز دوستی اعضای هیئت علمی به یکدیگر است. بنابراین، با توجه به نتیجه‌ی این فرضیه می‌توان گفت سهیم ساختن اعضای هیئت علمی دانشگاهها در تصمیم‌ها و حمایت از خلاقیت و فناوری آن‌ها در کارهایشان منجر به همکاری و همدلی اعضای هیئت علمی با مدیران و دیگر اعضای هیئت علمی شده که منجر به بهبود فعالیت‌های آن‌ها می‌گردد و نتایج بدست آمده از فرضیه با نتایج پژوهش‌های (Ghanbari kohenjani, 1997) همخوانی دارد.

فرضیه‌ی هفتم: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و تأکید علمی در دانشگاههای شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول ۷ می‌توان گفت که سرنوشت مشترک حالتی است که افراد خود را متعلق به دانشگاه و بخشی از آن می‌دانند و به رسالت‌ها و چشم انداز دانشگاه برای موفقیت آن باور دارند.

تأکید علمی نیز به عنوان تعیین معیارهای بالایی از عملکرد علمی برای دانشگاه، احترام گذاشتن به دانشجویانی که نمره‌های بالاتری کسب می‌کنند، تلاش برای کسب نمرات بالاتر و باور به توانایی‌های علمی دانشجویان می‌باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که احساس تعلق و خود را جزئی از دانشگاه دانستن اعضای هیئت علمی و تعیین معیارهای دقیق و مناسب برای عملکرد و فعالیت دانشجویان می‌تواند به موفقیت‌های دانشجویان کمک کند تا در زمینه‌های علمی رشد و

پیشرفت مناسب داشته باشند. نتیجه‌ی بدست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش (Turingan, 2002) همخوانی دارد.

فرضیه‌ی هشتم: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و پشتیبانی منابع در دانشگاه‌های شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

نتایج بدست آمده از بررسی جدول ۸ نشان می‌دهد که می‌توان سرنوشت مشترک را به عنوان سهمیم نمودن کارکنان و اعضای هیئت علمی در برنامه‌ها و مسایل به وسیله‌ی مسئولان دانشگاه و درک ایده‌ها و استراتژی‌های دانشگاه به وسیله‌ی افراد تعریف کرد.

اتحاد و توافق را نیز بر اساس تعاریفی که از آن شده، به عنوان واگذاری اختیارات و مسئولیت‌ها تا پایین‌ترین سطح دانشگاه و ایجاد هماهنگی و همکاری در بین اعضای دانشگاه می‌باشد.

در پشتیبانی منابع نیز به عنوان، در اختیار گذاشتن امکانات و وسایل لازم برای اعضای هیئت علمی می‌باشد. بنابراین، با توجه به نتایج این فرضیه، می‌توان گفت که سهمیم نمودن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد هماهنگی و همکاری بین آن‌ها و در اختیار قرار دادن وسایل و تجهیزاتی مورد نیاز برای فعالیت‌های علمی و پژوهشی آن‌ها منجر به دستیابی به هدف‌های دانشگاه خواهد شد.

نیز در بررسی خودشان به این نتیجه رسید که هوش سازمانی در شناخت رفتارها و احساسات افراد مؤثر است. (Akguan, 2007)

References

- Alagheband. A. (2002). Public management .Tehran .Ravan publications
- Alagheband .A. (2004). Principles and Fundamentals of Educational Administration. Tehran. Ravan publications
- Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence profile. Preliminary Assesment questionnaire (p.3)san Diego California.
- Allen, R. S. (2001). How Organizations learn form Experience :An Emprial exploration of organizational intelligence and learning(p 293). The university of New mexico
- Akguan A E, Byren j, Keskim H. (2007). Organizational Intelligence: A Structuction view. Journal of Organizational Change Management. 20 (3), 272.
- Brackett. M. A. Mayer. J.D. (2003). Corer gent ,discriminate ,and incremental validity of competing measures of organizational intelligence .Personally And Social Psychology Bulletin,29-1147-1158
- Braynion, Paulo. (2004). Power & leadership .Journal of Organization Power With Graduat Supervisess in Speech-language Patology.Jurnal of Communicate Disorders.32, p:351-368.

Dejoy & Wilson. (2007). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting. health. Facility Management UAS.

Dobers, peter. (2009). Translation and inscription in development projects. . Journal of Organizational Change Management. Vol 22 No5.

Glyn, M.A. (1996). Innovate genius: a framework for relating individuals and organization intelligence to innovation Acadamey of management .Journal of APPLIED Psychology 22-25

Ghanbari, kohenjani. (1997). Study of situation organizational health in higher education schools in shiraz according to teachers approach. .university of shiraz faculty of education & psychology. Department of Educational science .ms thesis

Hoy Cecil, Gmiskel. (2002). Education Administration-Theory Research and practice. translated by :Mirmohammad seied abbaszade the university of urmia

Hoy .Cecil. Gmiskel. (1991). Education Administration-Theory Research and practice. translated by :Mirmohammad seied abbaszade the university of urmia.

Jahed .H. (2004). Organizational Health .Articel of tadbir vol.159 page 16-21

Korman. A. (1990). Organizational Behavior .Translated by: Hossin shokrkon.University of Shahid chamran. Ahvaz

Lefter. V. & Prejmerean. M. & Vasilache. S. (2008).The Dimension of organizational intelligence Romaninacompanise-A human capital perspective. Academy of Economic Studies

Mokhtari Por M. (2009). A Comparative Study of the relationship between organizational intelligence with Team Leadership among administrator(academic & non-academic)at the public universities of Isfahan. university of Isfahan faculty of education & psychology. Department of Educational science.phd thesis

Matsuda. T. (1992). Organizational intelligence Significance as a process an as a product. Processing of International Conferonce of Economics/Management And Information Technology. Tokyo. Japan

Mehmet, Korkmaz. (2007). The Effect of leadership style on organizational health. Educational Research Quarterly. V30 N2 P23-55

Miles, Mattew B. (1969). Planned change and organizational health: figure and Ground .infred D,Cerver and Thomas Sergiovanni Leds. Organizations and Human BEHAVIOR.NEW YORK:MC GRAW-HILL.

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

Mazloomi, P. (2009). Relation Between Transformational Leader Ship Method of Administrator with organizational Health Schools Islamic university khorasgan. Branch Faculty of Educational Sciences & psychology.ms thesis

Satari ghahfarokhi, M. (2006). A Relationship between organizational intelligence And Organizational culture. Islamic university khorasgan. Branch Faculty of Educational Sciences & psychology.ms thesis

Simic, Ivana. (2005). Organizational Learning as A component of organizational intelligence-Article provide by department of management and Informatics: University Of National And World Economy In Its Journal Information And Marketing Aspects Of the Economically Development of the Balkan

Stanley, M. Davis. (1994). Managing Corporate culture .translated by: naser mirsepasi &patichehre motamed gorji. tehran. morvarid poblication

Taghi Nasab. (2005). Relation Between manager style Leadership And Organizational health in schools. university of Shahid beheshti faculty of education & psychology .Department of Educational science .ms thesis

Turingan, O M. (2002). Organizational Health: Philippine Colleges of Nursing cited as center ofexcellence and its relation ship to perceive organizational Effectivness and school performance. Doctoral Disseration University of the Incarnate Word. www. Rose-net. co. ir/iaudl.