



بررسی رابطه هوش سازمانی بر ارتقاء سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه*

اکرم کرانی^۱

الهام رشیدی^۲

(صفحات ۱۴۳ - ۱۱۹)

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش سازمانی بر ارتقاء سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه است.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی بین جامعه‌ای مشتمل بر ۸۰ نفر انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های، هوش سازمانی آلبرشت با ۴۹ گویه و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلمن با ۴۳ گویه می‌باشد. مولفه‌های هوش سازمانی از نظر آلبرشت شامل چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد و مولفه‌های سلامت سازمانی هم شامل پشتیبانی منابع، یگانگی نهادی، روحیه، تأکید بر پیشرفت تحصیلی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری و ساخت‌دهی می‌باشد.

یافته‌ها: بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی با ضریب β برابر ۰/۷۳۹ نشان‌دهنده اینست که هوش سازمانی در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد و همچنین نتایج سنجش تاثیر مولفه‌های هوش سازمانی با ضرایب β (چشم‌انداز 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.

نتیجه‌گیری: موضوع ارتباط بین مولفه‌های مختلف در سازمان‌ها از جمله کتابخانه‌ها اعم از مولفه‌های هوش سازمانی و تبیین اثرگذاری آنان بر یکدیگر و در نهایت تاثیر تلفیقی آن‌ها بر ایجاد منافع سازمانی اعم از بهره‌وری، اثربخشی فعالیت‌ها، سلامت سازمانی و ... همواره مورد تأکید بوده است.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، کتابداران، سلامت سازمانی، هوش سازمانی

* تاریخ ارسال مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۱۵؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۹/۱۹.

۱. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، کتابدار کتابخانه امیرکبیر کرمانشاه، اداره کل استان

کرمانشاه، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (نویسنده مسئول) akram.korani@gmail.com

۲. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، کارشناس آمار و پژوهش، اداره کل استان

کرمانشاه، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور roham.e.588@gmail.com

مقدمه

سازمان یک واحد اجتماعی است و برای رسیدن به اهداف مشخصی به وجود می آید و فعالیت‌های مستمری را برای رسیدن به آن اهداف انجام می‌دهند. البته هر سازمانی ویژگی‌های خود را دارد که عبارتند از: مرزهای تقریباً ثابت، سلسله مراتب اداری و نوعی نظم مدبرانه، یک سیستم ارتباط و یک سیستم انگیزشی که موجب می‌شود افراد در سایه همکاری با یکدیگر برای دستیابی به اهداف مشترک تلاش کنند (اسکات، ۱۳۸۰). روانشناسان هوش را به عنوان توانایی عملکرد مؤثر در زندگی تعریف کرده‌اند. انسان‌های باهوش به دلیل استدلال بهتر، سریع‌تر و توانایی حل بهتر مسائل سریع‌تر به اهداف خود می‌رسند (حاجی حسینی نژاد و بالغی زاده، ۱۳۸۱). زمانی که افراد باهوش در یک سازمان استخدام و بکار مشغول می‌شوند، به تدریج و بعد از سال‌ها درگیری و ستیز در سازمان‌ها به بی‌علاقگی دسته جمعی تمایل پیدا می‌کنند و ظرفیت‌های هوشی خود را به کار نگرفته و به افرادی ناکارآمد تبدیل می‌شوند (آلبرشت^۱، ۲۰۰۳).

از نظر کارل آلبرشت (۲۰۰۳) هوش سازمانی برنامه‌ای جهت رشد و پیشرفت هوشمندانه‌تر یک سازمان است که شامل تغییر نگرش مدیریتی، تغییر در بکارگیری تکنولوژی، تغییرات رفتاری افراد و کارکنان است. مدیران با بهره‌گیری از ابعاد و مولفه-

1. Albrecht

های هوش سازمانی می‌توانند وضعیت سازمان خود را از لحاظ هوشمندی بسنجند و با تجزیه تحلیل دقیق سازمان و پس از آن برنامه‌ریزی آگاهانه و جذب نیروی انسانی خلاق و تقویت زیرساخت‌های تکنولوژی، سازمانی هوشمند خلق نمایند. کمبود توجه مدیران به اهداف سازمانی، مشکلات اقتصادی، ساختار سازمانی معیوب و مدیریت نامعقول موجب اختلال عملکرد سازمان می‌شود که نتیجه‌اش عدم استفاده بهینه از توان هوشی یک سازمان می‌شود.

در مورد هوش سازمانی نظرات و دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد که به اختصار به آن‌ها اشاره می‌شود و خلاصه‌ای از نکات کلیدی این تعاریف در جدول شماره ۱ ارائه شده است:

جدول ۱ خلاصه‌ای از تعاریف هوش سازمانی مأخذ: (ستاری قهفرخی و زمانیان، ۱۳۹۱)

صاحب نظر	نکات کلیدی تعاریف
Ganzert and et als,2012	پردازش اطلاعات شناختی، روابط بازیگران محیطی، جستجوی محیطی
Silber and Kearny,2010	تفکر در مورد سازمان از منظر منطق کسب و کار با تاکید بر یادگیری سازمانی
Jung,2009	کاربرد سرمایه فکری
Schwanninger,2009	کاربرد مفهوم سایبرنتیک
Akgun, 2007	دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی - اجتماعی
Lie bowitz,2006	منافع ارزش افزوده حاصل از دارایی‌های نامشهود
Yolles,2005	تمیز دادن مشخصات دانش فرهنگی در محیط‌های پدیداری متفاوت
Simic, 2005	تمرکز بر تلفیق توانایی‌های فنی و انسانی
لیبویتس، 1391	کاربرد مدیریت دانش
Allbrecht,2003	ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهن یا شوت مرکز این قدرت در رسیدن به رسالت سازمان
McMaster,1996	افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه‌ای جاد دانش

هوش سازمانی اولین بار در سال (۱۹۹۲) توسط ماتسودا^۱ مطرح شد. ماتسودا هوش سازمانی را مجموع توانایی‌های ذهنی یک سازمان می‌داند که ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی است و دارای دو جزء می‌باشد: هوش سازمانی به عنوان یک فرایند که تجزیه و تحلیل نظری یک سازمان را با مجموعه‌ای از فرایندهای فرعی فراهم می‌سازد و دارای ویژگی‌های تعامل، اجماع، همکاری یا تشریک مساعی است؛ و هوش سازمانی به عنوان یک محصول که خط مشی ترکیبی و طرح و راهنمایی‌هایی برای طراحی سیستم اطلاعاتی برای سازمان ارائه می‌کند. البته این دو جزء از یکدیگر جدا نیستند و به عنوان دو عامل وابسته به یکدیگر در سازمان عمل می‌کند (الهیان و زواری، ۱۳۸۸)

از نظر آلبرشت (۲۰۰۳) هوش سازمانی شامل استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز دادن این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی است و رهبران به تنهایی قادر به انجام این امر نیستند، بلکه تمامی افراد در سازمان در این امر سهیم هستند. او برای هوش سازمانی هفت بعد به شرح زیر قائل است:

۱. چشم‌انداز استراتژیک: که به سند چشم‌انداز معروف است و شامل برنامه‌ای مدون است که اهداف یک سازمان در طول مدت مشخص و مسیر رسیدن به اهداف را مشخص می‌کند.

۲. سرنوشت مشترک: که به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و حس عمیق همکاری و همدلی بین کارکنان است.

۳. میل به تغییر: که عبارت از همسویی و هماهنگی سازمان با تغییرات محیط و فناوری است و در سازمان‌هایی که این همسویی وجود دارد هر نوع تغییر نشانه شانس و راهی برای کسب موفقیت‌های جدید است.

۴. اتحاد و توافق: به این معنی که در یک سازمان هوشمند مسئولیت‌ها و مشاغل به نحوی تعریف می‌شوند که موجب افزایش تعامل و همکاری بین کارکنان شود.

1. Matsuda

۵. روحیه: که نشان‌دهنده اشتیاق افراد در کار کردن فراتر از استانداردها و معیارهاست. در یک سازمان موفق مدیریت و کارکنان با اشتیاق و علاقه کار می‌کنند و موفقیت خود را با موفقیت سازمان یکی می‌دانند.

۶. به کارگیری دانش عبارت از تمرکز بر دارایی‌های دانش موجود در سازمان و بازآفرینی شکل نوین دانش است که این امر با مدیریت دانش که تمرکز آن بر خلق دانش از اطلاعات است، یکسان نیست.

۷. فشار عملکرد که تأکید آن بر انگیزش حس مشارکت کارکنان و احساس موثر بودن آنهاست که این امر نیز از طریق حل مشکلات کارکنان و افزایش انگیزش آنها حاصل می‌شود.

پس از تبیین و ارائه تعاریف و دیدگاه‌های مختلف درباره مفهوم هوش سازمانی به بررسی سلامت سازمانی که از دیگر متغیرهای تحقیق است می‌پردازیم.

سلامت سازمانی رامایلز^۱ (۱۹۶۹) تعریف کرده و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴).

از نظر مایلز سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت دارد که به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی سازمانی برای سازگاری بیشتر (زاهد و همکاران، ۲۰۰۹). سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. ناظران در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موفقیت بالا می‌یابند (لیندن و کلینگل^۲، ۲۰۰۰). ارفانر^۳ معتقد است که سلامت سازمانی، بیش از هر چیز، به منابع انسانی سازمان وابسته است و به منظور

1 Miles

2. Lynden & Klinge

3 irfaner

بهره‌وری و اثربخشی مطلوب، باید توجه کافی به افراد سازمان مبذول گردد؛ زیرا وجود افراد متخصص و کارآمد در سطوح مختلف، اعم از فنی و اداری، عامل بسیار مهمی در رشد و بهبود مستمر سازمان و بقای آن است (علی زاده، ۱۳۹۳).

ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی

- ۱- یگانگی نهادی: سطح نهادی را شامل می‌شود و نیازهای نهادی سازمان را در بر می‌گیرد و قادر است که به طور موفقیت‌آمیزی با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند.
- ۲- نفوذمدیر: نفوذ مدیر به توانایی وی در تحت تاثیر قرار دادن عمل مافوق‌ها اشاره دارد. مدیر با نفوذ، ترغیب‌کننده بوده. با رئیس مافوق خود به طور اثربخشی کار می‌کند اما در عین 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) نشان‌دهنده رفتاری از مدیر است که دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه است.
- ۴- ساخت‌دهی: ساخت‌دهی بعد دیگری از ابعاد سلامت سازمانی می‌باشد و به رفتاری از مدیر اشاره دارد که وظیفه‌مدار و موفقیت‌مدار است. مدیر انتظارات خود را از هیئت آموزشی روشن کرده، استانداردهای عملکرد را حفظ می‌کند. این بعد نیز به سطح اداری مرتبط است و در دسته نیازهای ابزاری قرار می‌گیرد.
- ۵- حمایت 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. در سطح اداری قرار دارد و از نیازهای ابزاری است.
- ۶- روحیه: روحیه به احساس اعتماد؛ اطمینان، همدردی و دوستی اشاره می‌کند. کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می‌کنند که کار خود را

به خوبی انجام می‌دهند. این بعد قسمتی 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 برای یادگیری اشاره دارد. اهداف علمی سطح بالا و لی قابل قبول وضع شده است، محیط یادگیری منظم و جدی است. این بعد در سطح فنی قرار داشته و از جمله نیازهای ابزاری است. (هوی و فیلمن، ۱۹۹۶)

کتابخانه‌ها نیز مانند همه سازمان‌ها، ویژگی‌های خاصی مانند هدفمند بودن، ساختار سازمانی، قانون‌مند بودن، ارتباط سازمانی دارند. (براتی علویجه، ۱۳۸۰)

کتابخانه‌ها به طور مستمر نیازمند شناسایی توانایی‌ها و ضعف‌ها و بهبود کیفیت ارائه خدمات به مراجعین و همچنین ارتقای هوش سازمانی کارکنان می‌باشند که این امر منجر به افزایش سلامت سازمانی کتابخانه‌ها می‌باشد. به همین منظور پژوهش حاضر به دنبال بررسی تاثیر هوش سازمانی بر ارتقای سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه است. یافته‌های پژوهش می‌تواند در بهبود برنامه‌های راهبردی سازمان در رابطه با بکارگیری هوش سازمانی و داشتن سازمانی سالم سودمند باشد.

فرضیه اصلی: بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی بین کارکنان کتابخانه‌های کرمانشاه

۱. بررسی رابطه مولفه چشم انداز استراتژیک و سلامت سازمانی در بین کارکنان

کتابخانه‌های کرمانشاه

۲. بررسی رابطه مولفه سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی در بین کارکنان

کتابخانه‌های کرمانشاه

۳. بررسی رابطه مولفه میل به تغییر و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های

کرمانشاه

۴. بررسی رابطه مولفه اتحاد و توافق و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های

کرمانشاه

۵. بررسی رابطه مولفه روحیه و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های کرمانشاه

۶. بررسی رابطه مولفه کاربرد دانش و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های کرمانشاه

۷. بررسی رابطه مولفه فشار عملکرد و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های کرمانشاه

پژوهش‌های بسیاری در رابطه با هوش سازمانی و سلامت سازمانی صورت گرفته ولی تحقیقات اندکی در رابطه با تاثیر و رابطه هوش سازمانی با سلامت سازمانی انجام شده است؛ که در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود:

نتایج پژوهش علی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین مولفه‌های هوش سازمانی (میل به تغییر، بینش‌های راهبردی، تعامل تیمی) و مولفه‌های چالاکی سازمانی (سرعت در انجام کار، کیفیت انجام کار) با سلامت نظام سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی زهرایی و همکاران (۱۳۹۰) در دانشگاه اصفهان بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی درجه متوسطی از رابطه وجود دارد. باقرزاده و همکاران (۱۳۸۹) رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی را رابطه مثبت و معناداری برآورد کردند. همچنین بین چند بعد هوش سازمانی شامل سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنادار بدست آمد اما بین چابکی سازمانی و چشم انداز استراتژیک رابطه معناداری یافت نشد.

محمودی و همکارانش (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که ابعاد هوش سازمانی با هر کدام از این متغیرها ارتباط دارد و در واقع هوش سازمانی به عنوان عامل پیش بینی کننده-ی این متغیرها معرفی شده است. به این صورت که دو بعد استراتژی و دانش هوش سازمانی بر قضاوت و تصمیم گیری فرد تاثیر گذار است.

داین^۱ (۲۰۰۹) به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های سلامت کاری و سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه وجود دارد و مهمترین نتیجه این که گشودگی در کسب تجربه، یکی از مهمترین ویژگی‌های شخصیتی است که با هر چهار بعد هوش سازمانیارتباط مثبت دارد.

یافته‌های پژوهش مایلز^۲ (۲۰۰۶) نشان داد که بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی و هوش سازمانی که در گروه درک موقعیت و واقعیت‌های موجود، تلاش به منظور بهبود وضعیت، ایجاد نوآوری و ... همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

روش شناسی

این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و به روش توصیفی - همبستگی می‌باشد و به منظور بررسی تأثیر هوش سازمانی بر ارتقاء سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش ۸۰ نفر از کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه می‌باشد و با توجه به محدود بودن جامعه آماری از نمونه‌گیری انجام نشد و از روش سرشماری استفاده گردید که از این تعداد ۶۷ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. در این پژوهش از دو پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرشت و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن استفاده شده است. پرسشنامه کارل آلبرشت که هوش سازمانی و ابعاد هفت گانه آن را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای ۴۹ سوال است که سوالات ۱-۷ چشم انداز استراتژیک، ۸-۱۴ سرنوشت مشترک، ۱۵-۲۱ میل به تغییر، ۲۲-۲۸ روحیه، ۲۹-۳۵ انحداد و توافق، ۳۶-۴۲ کاربرد دانش و ۴۳-۴۹ فشار عملکرد را اندازه‌گیری می‌کنند؛ و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن که ۷ مؤلفه پشتیبانی منابع، یگانگی نهادی، روحیه، تأکید بر پیشرفت تحصیلی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری و ساخت دهی را ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه هابراساس طیف لیکرت طراحی شده است.

1. Dyane
2. Miles

پایایی و روایی پرسشنامه

پایایی پرسشنامه هوش سازمانی با محاسبه آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۱ محاسبه گردید و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی هم ۰/۸۶ می باشد و چون این مقادیر از ۰/۷ بیشتر می باشد بنابراین پایایی پرسشنامه در سطح مطلوبی می باشد و روایی نسخه ترجمه شده پرسشنامه ها نیز با توزیع ۱۰ پرسشنامه بین صاحب نظران و اساتید رشته کتابداری و مدیریت و دریافت نظر آنان بررسی و مورد تایید قرار گرفت.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

پس از جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS به تحلیل توصیفی و استنباطی داده ها پرداخته شد و اطلاعات بدست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطح آمار توصیفی از فراوانی و درصد و میانگین، انحراف استاندارد و ... برای توصیف شرایط موجود استفاده شد. در سطح آمار استنباطی از آزمون های همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل عاملی استفاده گردید.

یافته ها

فرضیه اصلی

بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی بین کارکنان کتابخانه های کرمانشاه

جدول ۲ بررسی همبستگی هوش سازمانی و سلامت سازمانی

P-Value	ضریب همبستگی	هوش سازمانی - سلامت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۷۳۹	

مطابق جدول همبستگی پیرسون مشخص شد بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی با ضریب ۰/۷۳۹ با مقدار $P\text{-value} > 0.05$ رابطه معناداری دارند.

جدول ۳ بررسی خلاصه مدل هوش سازمانی و سلامت سازمانی

Durbin-Watson	Std	ضریب تعیین اصلاح	R Square	R
		شده		
۲/۳۰	۰/۳۴۱	۰/۵۳۹	۰/۵۴۶	۰/۷۳۹

مطابق نتایج جدول فوق ضریب تعیین اصلاح شده متغیر مستقل به اندازه ۰/۵۳۹ تغییر پذیری متغیر سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. مقدار آماره (d) دورین واتسون برابر ۲/۳۰ در فاصله ۱/۵ یا ۲/۵ قرار دارد خطاها مستقل از یکدیگرند و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین ضریب $R=0.739$ بین ۰ و ۱ می‌باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

جدول ۴ تحلیل واریانس هوش سازمانی و سلامت سازمانی

P-Value	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۷۷/۰۲۵	۸/۹۷۴	۸/۹۷۴	رگرسیونی
		۰/۱۱۷	۷/۴۵۶	باقیمانده
			۱۶/۴۳۰	کل

طبق جدول فوق در سطح معناداری $P\text{-Value}=0.000$ بیانگر آن است که هوش کلی سازمانی در تعیین سلامت سازمانی دخالت دارد و مقدار آماره F برابر ۷۷/۰۲۵ معنی دار می‌باشد و فرض خطی بودن برقرار است.

جدول ۵ ضرایب رگرسیونی هوش سازمانی و سلامت سازمانی

P-Value	t	Beta	خطای معیار	B	وابسته
۰/۰۰۰	۹/۵۶۰		۰/۱۹۲	۱/۸۴۰	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۸/۷۷۶	۰/۷۳۹	۰/۰۵۸	۰/۵۰۵	هوش سازمانی

نتایج فوق نشان‌دهنده این است که P-Value برای هوش سازمانی کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضریب رگرسیون با مقدار صفر رد و فرض ۱ تأیید می‌شود، بنابراین

هوش سازمانی با مقدار ۰/۷۳۹ در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد.

۱. بررسی رابطه مولفه چشم انداز استراتژیک و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه های کرمانشاه

جدول ۶ بررسی همبستگی مولفه چشم انداز استراتژیک و سلامت سازمانی

P-Value	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۷۱	چشم انداز استراتژیک و سلامت سازمانی

مطابق جدول همبستگی پیرسون مشخص شد بین مولفه چشم انداز استراتژیک و سلامت سازمانی با ضریب ۰/۵۷۱ با مقدار $P\text{-value} > 0.05$ رابطه معناداری دارند.

جدول ۷ بررسی خلاصه مدل چشم انداز استراتژیک و سلامت سازمانی

Durbin-Watson	Std	ضریب تعیین اصلاح شده	R Square	R
۲/۴۳	۰/۴۱۶	۰/۳۱۵	۰/۳۲۶	۰/۵۷۱

مطابق نتایج جدول فوق ضریب تعیین اصلاح شده متغیر مستقل به اندازه ۰/۵۷۱ تغییر پذیری متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند. مقدار آماره (d) دوربین واتسون برابر ۲/۴۳ در فاصله ۱/۵ یا ۲/۵ قرار دارد خطاها مستقل از یکدیگرند و می توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین ضریب $R = 0.571$ بین ۰ و ۱ می باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

جدول ۸ تحلیل واریانس چشم انداز استراتژیک و سلامت سازمانی

P-Value	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۳۰/۹۱۷	۵/۳۵۲	۵/۳۵۲	رگرسیونی
		۰/۱۷۳	۱۱/۰۷۸	باقیمانده
			۱۶/۴۳۰	کل

طبق جدول فوق در سطح معناداری $P\text{-Value}=0.000$ بیانگر آن است که مولفه چشم‌انداز استراتژیک در تعیین سلامت سازمانی دخالت دارد و مقدار آماره F برابر $30/917$ معنی‌دار می‌باشد و فرض خطی بودن برقرار است.

جدول ۹ ضرایب رگرسیونی چشم‌انداز استراتژیک و سلامت سازمانی

P-Value	t	Beta	خطای معیار	B	وابسته
۰/۰۰۰	۱۳/۲۴۹		۰/۱۸۸	۲/۴۸۵	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۵/۵۶۰	۰/۵۷۱	۰/۰۵۶	۰/۳۱۳	چشم‌انداز استراتژیک

نتایج فوق نشان‌دهنده این است که $P\text{-Value}$ برای چشم‌انداز استراتژیک کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضریب رگرسیون با مقدار صفر رد و فرض ۱ تأیید می‌شود، بنابراین چشم‌انداز استراتژیک با مقدار $0/571$ در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد.

۲. بررسی رابطه مولفه سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های کرمانشاه

جدول ۱۰ بررسی همبستگی مولفه سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی

P-Value	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۰/۵۴۴

مطابق جدول همبستگی پیرسون مشخص شد بین مولفه سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی با ضریب $0/544$ با مقدار $P\text{-value}>0.05$ رابطه معناداری دارند.

جدول ۱۱ بررسی خلاصه مدل سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی

Durbin-Watson	Std	ضریب تعیین اصلاح شده	R Square	R
۲/۴۱	۰/۴۲۵	۰/۲۸۵	۰/۲۹۶	۰/۵۴۴

مطابق نتایج جدول فوق ضریب تعیین اصلاح شده متغیر مستقل به اندازه ۰/۵۴۴ تغییر پذیری متغیر سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. مقدار آماره (d) دوربین واتسون برابر ۲/۴۱ در فاصله ۱/۵ یا ۲/۵ قرار دارد خطاها مستقل از یکدیگرند و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین ضریب $R=0.544$ بین ۰ و ۱ می‌باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

جدول ۱۲ تحلیل واریانس سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	P-Value
رگرسیونی	۴/۸۶۳	۴/۸۶۳	۲۶/۹۱۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۱/۵۶۷	۰/۱۸۱		
کل	۱۶/۴۳۰			

طبق جدول فوق در سطح معناداری $P\text{-Value}=0.000$ بیانگر آن است که مولفه سرنوشت مشترک در تعیین سلامت سازمانی دخالت دارد و مقدار آماره F برابر ۲۶/۹۱۰ معنی دار می‌باشد و فرض خطی بودن برقرار است.

جدول ۱۳ ضرایب رگرسیونی سرنوشت مشترک و سلامت سازمانی

وابسته	B	خطای معیار	Beta	t	P-Value
عرض از مبدأ	۲/۳۱۶	۰/۲۳۲		۹/۹۸۹	۰/۰۰۰
سرنوشت مشترک	۰/۳۱۳	۰/۰۶۴	۰/۵۴۴	۵/۱۸۷	۰/۰۰۰

نتایج فوق نشان‌دهنده این است که P-Value برای مولفه سرنوشت مشترک کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضریب رگرسیون با مقدار صفر رد و فرض ۱ تأیید می‌شود، بنابراین سرنوشت مشترک با مقدار ۰/۵۴۴ در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد.

۳. بررسی رابطه مولفه میل به تغییر و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه های کرمانشاه

جدول ۱۴ بررسی همبستگی میل به تغییر و سلامت سازمانی

P-Value	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۵۸	میل به تغییر و سلامت سازمانی

مطابق جدول همبستگی پیرسون مشخص شد بین مولفه میل به تغییر و سلامت سازمانی با ضریب ۰/۵۵۸ با مقدار $P\text{-value} > 0.05$ رابطه معناداری دارند.

جدول ۱۵ بررسی خلاصه مدل میل به تغییر و سلامت سازمانی

Durbin-Watson	Std	ضریب تعیین اصلاح شده	R Square	R
۲/۵	۰/۴۲۰	۰/۳۰۰	۰/۳۱۱	۰/۵۵۸

مطابق نتایج جدول فوق ضریب تعیین اصلاح شده متغیر مستقل به اندازه ۰/۳۰۰ تغییر پذیری متغیر سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. مقدار آماره (d) دوربین واتسون برابر ۲/۵ در فاصله ۱/۵ یا ۲/۵ قرار دارد خطاها مستقل از یکدیگرند و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین ضریب $R = 0.558$ بین ۰ و ۱ می‌باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

جدول ۱۶ تحلیل واریانس میل به تغییر و سلامت سازمانی

P-Value	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۲۸/۹۲۳	۵/۱۱۴	۵/۱۱۴	رگرسیونی
		۰/۱۷۷	۱۱/۳۱۶	باقیمانده
			۱۶/۴۳۰	کل

طبق جدول فوق در سطح معناداری $P\text{-Value}=0.000$ بیانگر آن است که مولفه میل به تغییر در تعیین سلامت سازمانی دخالت دارد و مقدار آماره F برابر $28/923$ معنی دار می-باشد و فرض خطی بودن برقرار است.

جدول ۱۷ ضرایب رگرسیونی میل به تغییر و سلامت سازمانی

P-Value	t	Beta	خطای معیار	B	وابسته
۰/۰۰۰	۱۱/۸۳۳		۰/۲۰۵	۲/۴۲۳	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۵/۳۷۸	۰/۵۵۸	۰/۰۶۴	۰/۳۴۳	میل به تغییر

نتایج فوق نشان دهنده این است که $P\text{-Value}$ برای میل به تغییر کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضریب رگرسیون با مقدار صفر رد و فرض ۱ تأیید می شود، بنابراین مولفهمیل به تغییر با مقدار $0/558$ در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد.

۴. بررسی رابطه مولفه اتحاد و توافق و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه های کرمانشاه

جدول ۱۸ بررسی همبستگی اتحاد و توافق و سلامت سازمانی

P-Value	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۰/۷۲۵

اتحاد و توافق و سلامت سازمانی

مطابق جدول همبستگی پیرسون مشخص شد بین مولفه اتحاد و توافق و سلامت سازمانی با ضریب $0/725$ با مقدار $P\text{-value}>0.05$ رابطه معناداری دارند.

جدول ۱۹ بررسی خلاصه مدل اتحاد و توافق و سلامت سازمانی

Durbin-Watson	Std	ضریب تعیین اصلاح شده	R Square	R
۲/۰۳	۰/۳۴۸	۰/۵۱۸	۰/۵۲۵	۰/۷۲۵

مطابق نتایج جدول فوق ضریب تعیین اصلاح شده متغیر مستقل به اندازه ۰/۵۱۸ تغییر پذیری متغیر سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. مقدار آماره (d) دوربین واتسون برابر ۲/۰۳ در فاصله ۱/۵ یا ۲/۵ قرار دارد خطاها مستقل از یکدیگرند و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین ضریب $R=0.725$ بین ۰ و ۱ می‌باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

جدول ۲۰ تحلیل واریانس اتحاد و توافق و سلامت سازمانی

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	P-Value
رگرسیونی	۸/۶۳۸	۸/۶۳۸	۷۰/۹۴۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۷/۷۹۲	۰/۱۲۲		
کل	۱۶/۴۳۰			

طبق جدول فوق در سطح معناداری $P\text{-Value}=0.000$ بیانگر آن است که مولفه اتحاد و توافق در تعیین سلامت سازمانی دخالت دارد و مقدار آماره F برابر ۷۰/۹۴۴ معنی دار می‌باشد و فرض خطی بودن برقرار است.

جدول ۲۱ ضرایب رگرسیونی اتحاد و توافق و سلامت سازمانی

وابسته	B	خطای معیار	Beta	t	P-Value
عرض از مبدأ	۱/۹۹۲	۰/۱۸۳		۱۰/۸۹۸	۰/۰۰۰
اتحاد و توافق	۰/۴۴۷	۰/۰۵۳	۰/۷۲۵	۸/۴۲۳	۰/۰۰۰

نتایج فوق نشان‌دهنده این است که P-Value برای مولفه اتحاد و توافق کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضریب رگرسیون با مقدار صفر رد و فرض ۱ تأیید می‌شود، بنابراین مولفه اتحاد و توافق با مقدار ۰/۷۲۵ در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد.

۵. بررسی رابطه مولفه روحیه و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه های کرمانشاه

جدول ۲۲ بررسی همبستگی روحیه و سلامت سازمانی

P-Value	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۶۲۷	روحیه و سلامت سازمانی

مطابق جدول همبستگی پیرسون مشخص شد بین مولفه روحیه و سلامت سازمانی با ضریب $۰/۶۲۷$ با مقدار $P\text{-value} > 0.05$ رابطه معناداری دارند.

جدول ۲۳ بررسی خلاصه مدل روحیه و سلامت سازمانی

Durbin-Watson	Std	ضریب تعیین اصلاح شده	R Square	R
۲/۳۴	۰/۳۹۴	۰/۳۸۴	۰/۳۹۳	۰/۶۲۷

مطابق نتایج جدول فوق ضریب تعیین اصلاح شده متغیر مستقل به اندازه $۰/۳۸۴$ تغییر پذیری متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند. مقدار آماره (d) دورین واتسون برابر $۲/۳۴$ در فاصله $۱/۵$ یا $۲/۵$ قرار دارد خطاها مستقل از یکدیگرند و می توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین ضریب $R = ۰/۶۲۷$ بین ۰ و ۱ می باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

جدول ۲۴ تحلیل واریانس روحیه و سلامت سازمانی

P-Value	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۴۱/۴۵۳	۶/۴۵۹	۶/۴۵۹	رگرسیونی
		۰/۱۵۶	۹/۹۷۲	باقیمانده
			۱۶/۴۳۰	کل

طبق جدول فوق در سطح معناداری $P\text{-Value} = 0.000$ بیانگر آن است که مولفه روحیه در تعیین سلامت سازمانی دخالت دارد و مقدار آماره F برابر $۴۱/۴۵۳$ معنی دار می باشد و فرض خطی بودن برقرار است.

جدول ۲۵ ضرایب رگرسیونی روحیه و سلامت سازمانی

P-Value	t	Beta	خطای معیار	B	وابسته
۰/۰۰۰	۱۳/۵۸۶		۰/۱۷۶	۲/۳۹۶	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۶/۴۳۸	۰/۶۲۷	۰/۰۵۰	۰/۳۲۲	روحیه

نتایج فوق نشان‌دهنده این است که P-Value برای مولفه روحیه کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضریب رگرسیون با مقدار صفر رد و فرض ۱ تأیید می‌شود، بنابراین روحیه با مقدار ۰/۶۲۷ در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد.

۶. بررسی رابطه مولفه کاربرد دانش و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌های کرمانشاه

جدول ۲۶ بررسی همبستگی کاربرد دانش و سلامت سازمانی

P-Value	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۶۵۶	کاربرد دانش و سلامت سازمانی

مطابق جدول همبستگی پیرسون مشخص شد بین مولفه کاربرد دانش و سلامت سازمانی با ضریب ۰/۶۵۶ با مقدار $P\text{-value} > 0.05$ رابطه معناداری دارند.

جدول ۲۷ بررسی خلاصه مدل کاربرد دانش و سلامت سازمانی

Durbin-Watson	Std	ضریب تعیین اصلاح شده	R Square	R
۲/۵	۰/۳۸۲	۰/۴۲۱	۰/۴۳۰	۰/۶۵۶

مطابق نتایج جدول فوق ضریب تعیین اصلاح شده متغیر مستقل به اندازه ۰/۴۲۱ تغییر پذیری متغیر سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. مقدار آماره (d) دوربین واتسون برابر ۲/۵ در فاصله ۱/۵ یا ۲/۵ قرار دارد خطاها مستقل از یکدیگرند و می‌توان از رگرسیون

استفاده کرد. همچنین ضریب $R=0/656$ بین ۰ و ۱ می باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

جدول ۲۸ تحلیل واریانس مولفہ کاربرد دانش و سلامت سازمانی

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	P-Value
رگرسیونی	۷/۰۶۴	۷/۰۶۴	۴۸/۲۶۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹/۳۶۶	۰/۱۴۶		
کل	۱۶/۴۳۰			

طبق جدول فوق در سطح معناداری $P\text{-Value}=0.000$ بیانگر آن است که مولفہ کاربرد دانش در تعیین سلامت سازمانی دخالت دارد و مقدار آماره F برابر ۴۸/۲۶۸ معنی دار می باشد و فرض خطی بودن برقرار است.

جدول ۲۹ ضرایب رگرسیونی کاربرد دانش و سلامت سازمانی

وابسته	B	خطای معیار	Beta	t	P-Value
عرض از مبدأ	۲/۳۳۱	۰/۱۷۳		۱۳/۴۶۸	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۰/۳۶۷	۰/۰۵۳	۰/۶۵۶	۶/۹۴۸	۰/۰۰۰

نتایج فوق نشان دهنده این است که $P\text{-Value}$ برای مولفہ کاربرد دانش کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضریب رگرسیون با مقدار صفر رد و فرض ۱ تأیید می شود، بنابراین مولفہ کاربرد دانش با مقدار $0/656$ در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد.

۷. بررسی رابطه مولفہ فشار عملکرد و سلامت سازمانی در بین کارکنان کتابخانه های کرمانشاه

جدول ۳۰ بررسی همبستگی فشار عملکرد و سلامت سازمانی

P-Value	ضریب همبستگی	فشار عملکرد و سلامت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۷۰۷	

مطابق جدول همبستگی پیرسون مشخص شد بین مولفه فشار عملکرد و سلامت سازمانی با ضریب 0.707 با مقدار $P\text{-value} > 0.05$ رابطه معناداری دارند.

جدول ۳۱ بررسی خلاصه مدل فشار عملکرد و سلامت سازمانی

Durbin-Watson	ضریب تعیین اصلاح شده		R Square	R
	Std			
۱/۷۲۲	۰/۳۵۸	۰/۴۹۳	۰/۵۰۰	۰/۷۰۷

مطابق نتایج جدول فوق ضریب تعیین اصلاح شده متغیر مستقل به اندازه 0.493 تغییر پذیری متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند. مقدار آماره (d) دورین واتسون برابر 1.722 در فاصله $1/5$ یا $2/5$ قرار دارد خطاها مستقل از یکدیگرند و می توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین ضریب $R = 0.707$ بین 0 و 1 می باشد لذا برقراری مدل رگرسیون خطی قابل قبول است.

جدول ۲۸ تحلیل واریانس فشار عملکرد و سلامت سازمانی

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	P-Value
رگرسیونی	۸/۲۲۱	۸/۲۲۱	۶۴/۰۹۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۸/۲۰۹	۰/۱۲۸		
کل	۱۶/۴۳۰			

طبق جدول فوق در سطح معناداری $P\text{-Value} = 0.000$ بیانگر آن است که مولفه فشار عملکرد در تعیین سلامت سازمانی دخالت دارد و مقدار آماره F برابر 64.097 معنی دار می باشد و فرض خطی بودن برقرار است.

جدول ۲۹ ضرایب رگرسیونی فشار عملکرد و سلامت سازمانی

وابسته	B	خطای معیار	Beta	t	P-Value
عرض از مبدأ	۲/۱۴۸	۰/۱۷۳		۱۳/۴۱۳	۰/۰۰۰
فشار عملکرد	۰/۴۳۱	۰/۰۵۴	۰/۷۰۷	۸/۰۰۶	۰/۰۰۰

نتایج فوق نشان‌دهنده این است که P-Value برای مولفه فشار عملکرد کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضریب رگرسیون با مقدار صفر رد و فرض ۱ تأیید می‌شود، بنابراین مولفه فشار عملکرد با مقدار ۰/۷۰۷ در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر هوش سازمانی بر ارتقای سلامت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه انجام و به بررسی و آزمون فرضیات پرداخته شد که در ادامه به بیان نتایج می‌پردازیم. برای سنجش میزان اثری که هوش سازمانی در سلامت سازمانی دارد، نتایج نشان دادند که همبستگی پیرسون حاصل از آزمون رگرسیون نشان داد بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی با ضریب ۰/۷۳۹ و با مقادیر $P\text{-Value} > 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی با ضریب β برابر ۰/۷۳۹ نشان‌دهنده اینست که هوش سازمانی در سلامت سازمانی اثر معناداری دارد بنابراین فرض یک تأیید می‌شود. هوش سازمانی توانایی فکری سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی که تمرکز آن بر تلفیق توانایی‌های فنی و انسانی برای حل مشکلات است و زمانی که توانایی‌ها مشخص شود کارکنان وظایف خود را به نحو احسن انجام داده که به طور موثر باعث رشد و بهبود سازمان می‌گردد بنابراین سازمان سالم شکل می‌گیرد و سازمان سالم جایی است که افرادی خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افراد سودمند و موثر باشند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات داین (۲۰۰۹)، مایلز (۲۰۰۶)، علی‌زاده (۱۳۹۳) و محمودی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. نتایج سنجش تاثیر مولفه‌های هوش سازمانی با ضرایب β (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 است بنابراین فرض اول تایید می‌شود؛ و از آنجا که چشم انداز استراتژیک شامل ظرفیت و توانایی، خلق، تکامل و بیان اهداف سازمان است برای این منظور مشارکت

کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و حس عمیق همکاری و همدلی بین کارکنان ایجاد می‌کند. از طرفی همسویی و هماهنگی سازمان با تغییرات محیط و فناوری، نشانه شانس و راهی برای کسب موفقیت‌های جدید محسوب می‌شود.

یک سازمان هوشمند مسئولیت‌ها و مشاغل به نحوی تعریف می‌کند که موجب افزایش تعامل و همکاری بین کارکنان شود؛ و این امر موجب می‌شود که مدیریت و کارکنان با اشتیاق و علاقه کار کنند و موفقیت خود را با موفقیت سازمان یکی بدانند و اینگونه حس مشارکت کارکنان و موثر بودن آن‌ها در سازمان برانگیخته می‌شود

و کارکنان با به کارگیری دانش خود و تمرکز بر دارایی‌های دانش موجود در سازمان، حداکثر تلاش خود را برای رسیدن به اهداف و بهبود عملکرد سازمان بکار گیرند و این مسئله باعث می‌شود که سازمان از فضای سالمی برخوردار باشد و سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات داین (۲۰۰۹)، مایلز (۲۰۰۶) علی زاده (۱۳۹۳)، باقر زاده و همکاران (۱۳۸۹) زهرایی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

به طور کلی می‌توان گفت که بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد) یا سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

- بررسی رابطه هوش سازمانی بر ارتقاء سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه در سال‌های آتی
- بررسی رابطه هوش سازمانی بر ارتقاء سلامت سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی
- بررسی و مقایسه رابطه هوش سازمانی بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی

منابع

۱. اسکات، ر (۱۳۸۰). سازمان‌ها: سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز، ترجمه محمدرضا بهرنگی (برنجی) تهران: نشر کمال تربیت
۲. الهیان، ع؛ زواری، م (۱۳۸۸). هوش سازمانی خاستگاه هوش کسب و کار، تدبیر ۲۰۸.
۳. باقرزاده، م؛ اکبری دیباور، الف (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین هوش سازمانی بر چابکی سازمانی میراث فرهنگی - گردشگری و صنایع دستی استان آذربایجان شرقی. اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۴. براتی علویجه، ح (۱۳۸۰). مدیریت کتابخانه و مراکز اطلاع رسانی، تهران: مولف.
۵. جاهد، ح (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر (۱۵۹): ۲۱-۱۶
۶. حاجی حسین نژاد، غ؛ بالغی زاده، س (۱۳۸۱). نظریه‌های هوش چندگانه گاردنر و کاربرد آن در آموزش. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم.
۷. زهرایی، م؛ رجایی پور، س (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره ۲ شماره ۲ (۶): ۱۵۵-۱۷۴.
۸. ستاری قهفرخی، م؛ زمانیان، ع (۱۳۹۱). ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری‌های شرق مازندران، مدیریت شهری، ۳۱.
۹. علی زاده، ن؛ هاشمیان، م (۱۳۹۳). بررسی تأثیر هوش و چالاکی سازمانی در ارتقا سلامت نظام سازمانی. اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی.
۱۰. لیبویتس، ج (۱۳۹۱). ایجاد هوش سازمانی: مبانی مدیریت دانش، ترجمه مهدی ستاری قهفرخی، حمیدرضا اخوان طبایخ، عباس جعفری، تهران: انتشارات آذرن مهر.
11. Akgun, E. A. Byrne, J. & Keskin, H. (2007). Organizational intelligence: A structuration view. Journal of Organizational Change Management, 20(3), 272-289.
12. Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey. Australian Institute of Management. Retrieved 2011, from [http://www. Karl Albrecht.com](http://www.KarlAlbrecht.com)
13. Ganzert, Christian. Martinelli, Dante P. Delai, Ivete. (2012). Intelligence systems methodology: a systemic approach to the organizational intelligence function, Knowledge Management Research & Practice, Vol. 10, No. 2, pp. 141-152.
14. Jung, Younghan. (2009). 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
15. Lefter, V. Prejmerean, M. & Vasilache, S. (2008). *The Dimension of organizational intelligence Romanian companies-A human capital perspective*. Academy of Economic Studies
16. Liebowitz, Jay. (2006). Strategic intelligence: business intelligence, competitive intelligence, and knowledge management, New York, Taylor & Francis Group

17. Lynden JA & Klinge We. (2000). Supervising organizational intelligence knowledge management Primer. Paton London New York: Washington. D.C.
18. McMaster, Michael. (1996). The Intelligence Advantage, Organizing for Complexity, Boston, Butterworth-Heinemann.
19. Matsuda. T. (1992). Organizational intelligence Significance as a process an as a product. Processing of International Conference of Economics/Management and Information Technology. Tokyo. Japan
20. Miles, Matthew B, (1969). Planned change and organizational health: Figure and Ground. infred D, Cerver and Thomas Sergiovanni Leds. Organizations and Human Behavior. Ne York: MC Graw-Hill.
21. Schwaninger, Markus. (2009). Intelligent Organizations: Powerful Models for Systemic Management, Berlin, Springer-Verlag.
22. 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
24. Silber, Kenneth H. Kearny, Lynn. (2010). Organizational intelligence: a guide to understanding the business of your organization for HR, training, and performance consulting, San Francisco, Pfeiffer: An Imprint of Wiley.
25. Yolles, Maurice. Organisational intelligence. (2005). The Journal of Workplace Learning. Vol.17, No.1/2, pp.99- 114.
26. Zahed Babolan A. Asgarian M. Behrangi MR & Naderi E. (2009). Examination of relationship between school organizational health & teacher organizational commitement in boys schools of Ardabil. Studies in Education and Psychology, 9 (2): 127.

استناد به این مقاله: DOI: 10.22091/stim.2018.2513.1164 شناسه دیجیتال
 رشیدی، الف؛ کرانی، الف. (۱۳۹۷). «بررسی رابطه هوش سازمانی بر ارتقاء سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه». علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۴ (۱)، ۱۱۹-۱۴۳.