

تبیین رابطه هوش سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های

دانشگاهی شهر خرم‌آباد

جعفر عباداله عموقین استادیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی، ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه

قم، قم، ایران (نویسنده مسئول)

زهرا دریکوند کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه

قم، قم، ایران

چکیده

هدف: پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد است.

روش: روش تحقیق توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری مشتمل بر کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد بود. روش نمونه‌گیری تمام شمار بوده ($N=25$) و ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳)، کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵) و رضایت شغلی کندال و هالین (۱۹۶۲) بود. روایی و پایایی هر سه پرسشنامه مورد نظر توسط محققین داخلی مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی و رضایت شغلی و هوش سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد. در رابطه با پیشایندهای رضایت شغلی، متغیر سرنوشت مشترک پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی بود. همچنین در رابطه با پیشایندهای کیفیت زندگی کاری، اتحاد و توافق پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری بودند. با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که بین ابعاد سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، اتحاد و توافق، دانش مشترک و فشار مشترک با رضایت شغلی، رابطه وجود دارد. رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری کارکنان افزایش یابد، فرد نسبت

به سازمان متعهد شده و سلامتی فیزیکی و ذهنی او به نوعی تضمین می‌شود، روحیه کارکنان بهبود پیدا کرده و از زندگی راضی خواهند بود. در کنار این شرایط، کارکنان مهارت‌های جدید شغلی را فرا گرفته و به پیشبرد اهداف سازمان کمک خواهند کرد. زمانی که ساختار سازمان با فرآیند انجام کار تناسب داشته باشد، رسالت‌های سازمان منظم و شفاف باشد و خط‌مشی‌های عملیاتی از رسالت سازمان حمایت کنند، کارکنان نیز به طبع از آرامش و رضایت بالایی از فعالیت در سازمان برخوردار هستند که نتیجه آن نیز کیفیت بالای زندگی کاری خواهد بود.

نتیجه‌گیری: مدیران در سازمان باید با ارزیابی وضعیت محیط، سازمان خود را از لحاظ هوشمندی مورد ارزیابی قرار دهند؛ زیرا سازمان‌هایی که میزان هوش سازمانی بالایی دارند، در مقابله با بحران‌های محیطی، می‌توانند عکس‌العمل هوشمندانه‌ای داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، کتابداران دانشگاهی، شهر

خرم‌آباد، کتابداران.

امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریع و گسترده‌ای در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی روبه‌رو می‌شوند. هرچه زمان به جلوتر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های نوین، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها دشوارتر می‌شود. در این دنیای پرقاب‌ت که سازمان‌ها برای بقاء بایستی توان رقابتی خود را تقویت نمایند، مدیران برای پیشبرد اهداف سازمانی بهتر، به هوش سازمانی نیاز دارند تا بتوانند با اتکای به آن، عملکرد خود و سازمان را بهبود بخشند. هوش سازمانی یکی از منابع اصلی رقابت‌پذیری سازمان‌ها است. هوش سازمانی توانایی بالقوه سازمان برای گردآوری اطلاعات مرتبط محیطی و تبدیل این اطلاعات به دانشی سودمند می‌باشد که باعث می‌شود اطلاعات برون‌سازمانی در دسترس سازمان قرار گیرد (شهبازی و عزیز، ۱۴۰۰). هوش سازمانی، تمام اهرم‌های راهبردی (رهبری، راهبرد و فرهنگ) و شاخص‌های کلیدی، توانایی و اجرایی سازمان (نظیر ساختار، اطلاعات، فناوری، شیوه‌های مدیریت، پاداش‌ها و فرصت‌های رشد) است که این عوامل بر عملکرد کارکنان تاثیرگذارند (فالتا و همکاران^۱، ۲۰۱۸). هیچ سازمانی نمی‌تواند با موفقیت به هدف و رسالت خود برسد، مگر تا زمانی که افراد تشکیل دهنده سازمان، از شغل خود راضی باشند. امروزه اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل، در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار شده و عملکرد شغلی به یک سازه محوری در روانشناسی صنعتی

¹ Faletta

سازمانی تبدیل شده و برای سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است (شمس راوندی، پاشا شریفی و گنجی، ۱۳۹۹). رضایت شغلی به این معنا است که فرد به شغل خود علاقمند است و آن را ارزشمند تلقی می‌کند (ایلانلو و همکاران، ۱۳۹۹). کتابخانه‌ها بنیان جدایی‌ناپذیر اجتماع به‌شمار می‌آیند و انجام خدمات مؤثر در کتابخانه‌ها به منابع انسانی وابسته است. رضایت از کار کتابداران که جایگاه مهمی در جامعه اطلاعاتی دارند، بر کیفیت خدماتی که انجام می‌دهند، اثرگذار خواهد بود. بنابراین، با توجه به رسالت عظیم کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی تخصصی و دانشگاهی در عرصه علم و فرهنگ می‌توان مدعی بود که ارائه خدمات اطلاعاتی مفید و مؤثر به جامعه محقق و پژوهشگر، منوط به تأمین موجبات رضایت شغلی کتابداران این سازمان‌ها می‌باشد (باقری، ۱۳۷۹). در جامعه امروزی، بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان درآمده است. فقدان عوامل تنش‌زا در محیط کار، یکی از اساسی‌ترین نیازهای کارکنان، بویژه در سازمان‌ها محسوب می‌شود (حسین‌زاده و میرزایی نوبری، ۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان، از مجرای ارتباطی باز و متناسبی که برای آن مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان بخصوص، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸).

پیشینه پژوهش

صادق‌نیا و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی سنجش کیفیت زندگی کاری کتابداران را بررسی کردند. علاوه بر این، نجفی‌خواه و مومنی (۱۳۹۷) و عصاره و همکاران (۱۳۹۶) نیز هوش سازمانی را در میان کتابداران مورد مطالعه قرار دادند. میرحسینی و فتاحی (۱۳۹۵) رضایت شغلی در بین کتابداران را بررسی کردند. در خارج از کشور نیز مارتین^۱ (۲۰۲۰) رضایت شغلی کارکنان کتابدار حرفه‌ای، الوانودی^۲ (۲۰۲۰) کیفیت زندگی کاری کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و یگور و یولوسو^۳ (۲۰۱۳) هوش سازمانی و عملکرد را در میان کتابداران مورد بررسی قرار دادند.

با بررسی‌های انجام شده، پژوهشی مطابق با موضوع پژوهش حاضر در داخل و خارج از کشور یافت نشد. با توجه به نقش هوش سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی، داشتن درکی روشن از رابطه این متغیرها و چگونگی هر کدام در بین کتابداران کتابخانه‌ها، از اهمیت زیادی برخوردار است. لذا، سوال پژوهش حاضر این است که آیا بین هوش سازمانی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کتابداران دانشگاهی شهر خرم‌آباد رابطه‌ای وجود دارد؟

روش پژوهش

^۱ Martin

^۲ Alvanoudi

^۳ Uygur & Ulusoy

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر زمان، مقطعی و از لحاظ روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد بوده که طبق آمار ۲۵ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری تمام‌شمار بود. با توجه به شیوع ویروس کرونا و محدودیت‌های ایجاد شده در سطح کشور، پرسشنامه به صورت آنلاین از طریق سایت اینترنتی پرس‌لاین^۱ طراحی و از طریق شبکه‌های اجتماعی از جمله واتس‌آپ و تلگرام در بین کتابداران سطح شهر پخش و جمع‌آوری گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه هوش‌سازمانی آلبرخت^۲ (۲۰۰۳) مشتمل بر ۴۹ سوال بود و با استفاده از ۷ مولفه شامل: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد، مورد سنجش قرار گرفت. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون^۳ (۱۹۷۵) شامل ۳۵ سوال بود و با استفاده از ۸ مولفه شامل: پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی مورد سنجش قرار گرفت. در نهایت اینکه پرسشنامه رضایت شغلی کندال و هالین^۴ (۱۹۶۲) شامل ۳۰ سوال بود و با استفاده از مولفه‌های: ماهیت کار، سرپرستی، همکاران،

^۱ Porsl i ne

^۲ Albrecht

^۳ Walton

^۴ Kendall & Halin

پرداخت‌ها و فرصت‌های رشد مورد سنجش قرار گرفت. روایی و پایایی هر سه پرسشنامه مورد نظر توسط محققین داخلی بررسی و تأیید شد. در این تحقیق نیز پایایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. آلفای بالاتر از ۰/۷ نیز حکایت از تأیید پایایی داشت. جهت بررسی توزیع داده‌ها از آزمون کلموگراف اسمیرنوف^۱ و همچنین ضرایب چولگی و کشیدی استفاده شده است. علاوه بر این، جهت بررسی هم‌خطی متغیرهای تحقیق، از ضریب همبستگی آماری VIF استفاده شد. نتایج حاکی از این بود که متغیرهای تحقیق شرط ورود به مدل را دارا می‌باشند. $VIF = 1/12 - 1/49$ در نوسان بود، این اعداد عدم هم‌خطی متغیرها را تأیید کرد. همچنین برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و همچنین ضریب رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شده است.

سوالات تحقیق

۱. آیا بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد؟
۲. آیا بین ابعاد هوش سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد؟
۳. آیا بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد؟

¹ Kolmogorov-Smirnov

۴. آیا ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند؟

۵. آیا ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری می‌باشند؟

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی حاکی از آن است که میزان مشارکت پاسخ‌گویان به ترتیب ۸۸٪ زن و ۱۲٪ مرد بوده‌اند. میزان تأهل پاسخ‌گویان ۱۶٪ مجرد و ۸۴٪ متأهل بوده‌اند. وضعیت سنی مشارکت‌کنندگان حاکی از این بود که ۱۲ درصد بین ۳۰-۳۵ سال، ۲۴ درصد بین ۴۰-۳۵ سال، ۲۸ درصد بین ۴۵-۴۰ سال، ۲۴ درصد بین ۵۰-۴۵ سال و ۱۲ درصد بالای ۵۰ سال می‌باشند. علاوه بر این، از جهت تحصیلات پاسخ‌گویان، ۱۲٪ مدرک کاردانی، ۴۰٪ کارشناسی و ۴۸٪ از پاسخ‌گویان دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین به لحاظ وضعیت رشته تحصیلی پاسخ‌گویان، ۸۴٪ مدرک کتابداری و ۱۶٪ دارای مدرک غیرمرتبط بودند. در نهایت به لحاظ وضعیت استخدام پاسخ‌گویان، ۵۶٪ رسمی قطعی، ۸٪ رسمی آزمایشی و ۳۶٪ به صورت استخدام قراردادی بودند.

فرضیه اول: بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های

شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۱) می‌توان گفت که سطح معنی‌داری بین هوش سازمانی و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری ($p < 0/05$) می‌باشد که نشان می‌دهد این رابطه‌ها معنی‌دار هستند، ولی سطح معنی‌داری بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری ($p > 0/05$) نمی‌باشد که می‌توان نتیجه گرفت بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۱- فرضیه اول

کیفیت زندگی کاری	رضایت شغلی	هوش - سازمانی		
۰/۴۹۵	-۰/۵۳۹	۱	ضریب همبستگی پیرسون	هوش سازمانی
(۰/۰۱۲)	(۰/۰۰۵)		سطح معنی‌داری	
-۰/۱۳۴	۱		ضریب همبستگی پیرسون	رضایت شغلی
(۰/۵۲۴)			سطح معنی‌داری	

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول (۲) می‌توان نتیجه گرفت که بین مولفه چشم‌انداز استراتژیک و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود ندارد ($R=0/105$ و $P=0/332$). بین مولفه سرنوشت مشترک و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود ندارد ($R=0/219$ و $P=0/293$). بین مولفه تمایل به تغییر و کیفیت زندگی کاری، رابطه معناداری وجود ندارد ($R=0/327$ و $P=0/111$). بین مولفه جرأت و شهامت و کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/087$ و $R=0/349$). بین مولفه اتحاد و توافق و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($R=0/580$ و $P=0/002$). بین مولفه کاربرد دانش مشترک و کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($R=0/401$ و $P=0/047$). بین مولفه فشار عملکرد و کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($R=0/514$ و $P=0/009$).

جدول ۲- فرضیه فرعی اول

کیفیت زندگی کاری		
ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	
۰/۳۳۲	۰/۱۰۵	چشم‌انداز استراتژیک
۰/۲۹۳	۰/۲۱۹	سرنوشت مشترک
۰/۳۲۷	۰/۱۱۱	تمایل به تغییر

۰/۰۸۷	۰/۳۴۹	جرأت و شهامت
۰/۰۰۲	۰/۳۴۹	اتحاد و توافق
۰/۰۴۷	۰/۴۰۱	کاربرد دانش
۰/۰۰۹	۰/۵۱۴	فشار عملکرد

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول (۳) می‌توان گفت که بین مولفه چشم‌انداز استراتژیک و رضایت شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود ندارد ($R=0/321$ و $P=0/117$). بین مولفه سرنوشت مشترک و رضایت شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($R=-0/620$ و $P=0/001$). بین مولفه تمایل به تغییر و رضایت شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($R=-0/429$ و $P=0/032$). بین مولفه جرأت و شهامت و رضایت شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود ندارد ($R=-$ و $P=0/163$). بین مولفه اتحاد و توافق و رضایت شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P=0/014$ و $R=-0/485$). بین مولفه کاربرد دانش مشترک و رضایت شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($R=-0/409$ و $P=0/043$). بین مولفه فشار عملکرد و رضایت شغلی، رابطه منفی معناداری وجود دارد ($R=-0/430$ و $P=0/032$).

جدول ۳- فرضیه فرعی دوم

رضایت شغلی		
ضریب همبستگی	سطح معنی داری	
-۰/۳۲۱	۰/۱۱۷	چشم انداز استراتژیک
-۰/۶۲۰	۰/۰۰۱	سرنوشت مشترک
-۰/۴۲۹	۰/۰۳۲	تمایل به تغییر
-۰/۲۸۸	۰/۱۶۳	جرأت و شهامت
-۰/۴۸۵	۰/۰۱۴	اتحاد و توافق
-۰/۴۰۹	۰/۰۴۳	کاربرد دانش
-۰/۴۳۰	۰/۰۳۲	فشار عملکرد

فرضیه فرعی سوم: پیش بینی رضایت شغلی براساس ابعاد هوش سازمانی

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. مطابق با نتایج مندرج در جدول

(۴) از بین متغیرهای هوش سازمانی، متغیر سرنوشت مشترک پیش بینی کننده معناداری رضایت

شغلی در بین پاسخ‌گویان بود. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶، این یافته را تأیید کرد. همچنین همبستگی پاره‌ای سرنوشت مشترک ۰/۶۲ بود. بنابراین، سرنوشت مشترک حدود ۰/۳۸ واریانس رضایت شغلی را تبیین کرد.

جدول ۴- رگرسیون چند متغیره گام به گام پیش‌بینی کننده‌های رضایت شغلی

(فقط متغیرهای معنادار منظور شده‌اند)

ضریب	بتا	خطای	بتا	ضریب	سطح	همبستگی
تعیین	استاندارد	استاندارد	استاندارد	تی	معناداری	پاره‌ای
نشده						
ضریب ثابت	-	۱۲۸/۳۶	۱۱/۷۶	-	۱۰/۹۱	۰/۰۰۱
سرنوشت مشترک	۰/۳۸	-۱/۷۰	۰/۴۴	-۰/۶۲	-۳/۷۹	۰/۰۰۱

* متغیر ملاک: رضایت شغلی

فرضیه فرعی چهارم: پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری از طریق ابعاد هوش سازمانی

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. مطابق با نتایج مندرج در جدول (۵)، از بین متغیرهای هوش سازمانی، متغیر اتحاد و توافق، پیش‌بینی کننده معناداری در کیفیت

زندگی کاری در بین پاسخ‌گویان بود. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶، این یافته را تأیید کرد. همچنین همبستگی پاره‌ای اتحاد و توافق ۰/۵۸ بود. بنابراین، اتحاد و توافق حدود ۰/۳۴ واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین کرد.

جدول ۵- رگرسیون چند متغیره گام به گام پیش‌بینی کننده‌های کیفیت زندگی کاری

(فقط متغیرهای معنادار منظور شده‌اند)

ضریب تعیین	بتا استاندارد	خطای استاندارد	بتا استاندارد	ضریب تی	سطح معناداری	همبستگی پاره‌ای
ضریب	۴۰/۰۱	۱۸/۵۸	-	۲/۱۵	۰/۰۴	
ثابت						
اتحاد و توافق	۰/۳۴	۲/۴۴	۰/۷۱	۰/۵۸	۳/۴۱	۰/۵۸

* متغیر ملاک: کیفیت زندگی کاری

نتیجه‌گیری

منطبق کردن یافته‌های پژوهش با اصول علمی نیازمند همخوانی با نتایج تحقیقات دیگر پژوهشگران است. در این قسمت تحلیل یافته‌ها با توجه به ادبیات پژوهش که با مؤلفه‌های این پژوهش ارتباط دارند، تشریح می‌شود. مطابق با نتایج بدست آمده، بین برخی از ابعاد هوش سازمانی با کیفیت زندگی کاری ($p < 0/05$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش توجه به ابعاد هوش سازمانی، کیفیت زندگی کاری نیز در سازمان افزایش پیدا می‌کند. نتایج بدست آمده در این بخش با پژوهش‌های سعیدا اردکانی و مروستی (۱۳۹۴)، استله و ویلفرید^۱ (۲۰۰۴) همخوانی دارد. در واقع هدف کلیدی هوش سازمانی نگاه داشتن سازمان در وضعیت مناسب داده‌ای و ایجاد آمادگی برای سازمان در مقابل چالش‌ها است. مواردی مانند جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش مشترک و فشار عملکرد در میان ابعاد هوش سازمانی، در راستای بهبود کیفیت زندگی کاری بیشتر نقش داشته‌اند، این موارد نشان می‌دهند که هوش سازمانی به تعیین جریان دانش و شکاف‌ها برای ارزیابی بهتر موقعیتی که سازمان در آن قرار دارد، آنچه لازم است بدانند و آنچه بهتر است دنبال کند، کمک می‌کند. مدیریت دانش از راه مدیریت بهتر ایده‌ها، بهره‌وری کارکنان و رهبری موثر دانش می‌تواند منجر به افزایش توانمندسازی گردد. بنابراین، مدیریت دانش از راه تزریق داده‌ها و دانش در سازمان‌ها به هوش سازمانی در فرایند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری کمک می‌کند. در این زمان، افرادی موفق هستند که از بهره‌های بالایی برخوردار باشند. چنین افرادی

^۱ Estele & Vilfred

با بهره‌گیری از هوش خدادادی و با استفاده از قدرت فکر و دانش خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به این گونه است، بویژه اینکه امروزه هرچه زمان به جلو تر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های نوین، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها دشوارتر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم افزون بر منبع عظیم و خلاق هوش انسانی، یک ابزار مکانیکی هوشمند به نام هوش سازمانی نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش بسزایی دارد. بی‌گمان امروزه نیروی انسانی والاترین سرمایه‌ای است که سازمان‌ها در اختیار دارند و یکی از راهکارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را یاری رساند تا موفق باشند، این است که مدیران بتوانند از سرمایه انسانی به نحو احسن استفاده کنند؛ به بیان دیگر، دارای نیروی انسانی بهره‌ور باشند. پس، اهمیت این پژوهش از یک سو به اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی در حیات و تداوم زندگی سازمان‌ها بستگی دارد و از سوی دیگر به اهمیت کیفیت زندگی کاری و نقش به‌سزا و مستقیم آن بر بهره‌وری نیروی انسانی وابسته است. با توجه به پژوهش‌های پیشین و ادبیات نظری، کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان یک مقدمه و زیرساخت برای حفظ و افزایش کیفیت زندگی کاری نیروی انسانی باشد؛ زیرا تا زمانی که کارکنان درون یک سازمان احساس عدالت، آرامش و رضایت نکنند، انگیزه‌ای برای کار کردن نخواهند داشت. بنابراین، ضرورت آموزش هوش سازمانی در حال حاضر، پاسخ به شرایط فعلی و نیاز مدیران و کارکنان است. سازمان‌ها با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در

راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان توسعه داده می‌شود. مطابق با نتایج بدست آمده، بین برخی از ابعاد هوش سازمانی و رضایت شغلی ($p < 0/05$) نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج این بخش نیز با پژوهش‌های رشیدی و کرانی (۱۳۹۵)، میرحسینی و همکاران (۱۳۹۵)، صارمی گرو و کماسی (۱۳۹۲) و فوری^۱ (۲۰۱۰) همخوانی دارد. با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان گفت که بین ابعاد سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، اتحاد و توافق، دانش مشترک و فشار مشترک، با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری کارکنان افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شده و سلامتی فیزیکی و ذهنی او به نوعی تضمین می‌شود، روحیه کارکنان بهبود پیدا کرده و از زندگی راضی خواهند بود. در کنار این شرایط کارکنان مهارت‌های جدید شغلی را فراگرفته و به پیشبرد اهداف سازمان کمک خواهند کرد. پژوهش‌های پیشین نیز نشان داده‌اند که وقتی کارکنان از کار خود رضایت دارند، میزان تأخیر و یا غیبت در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد و ابعاد هوش سازمانی بدین صورت که: چشم‌انداز استراتژیک قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان را مشخص می‌کند؛ سرنوشت مشترک، احساس وجود هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکل هم‌افزایی را بیان می‌کند؛ میل به تغییر سازگاری و تمایل به تغییر، تحقق چشم‌انداز استراتژیک را مشخص می‌کند که روانشناسان سازمانی آن را تلاش

^۱ Fourie

دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح آنچه که قرار است انجام شود، می‌دانند. اتحاد و توافق، وجود نظام‌ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و کارکنان است. کاربرد دانش نیز استفاده از دانش، اطلاعات و داده‌ها است. در این میان در راستای بهبود عملکرد هرکدام از این ابعاد در سازمان‌ها، مجریان باید موضع اجرایی دقیق و خاص خود را داشته باشند تا بتواند به رضایت شغلی کارکنان و توانایی انجام وظایف را به نحو مناسب در آنها ارتقاء دهد. رضایت شغلی را در واقع عاملی روانی قلمداد کرده‌اند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌دانند. یعنی اگر شغل مورد نظر، رضایت و لذت مطلوب را به کارکنان ندهد، در این حالت آنها شروع به مذمت شغل کرده و درصدد تغییر آن خواهند بود. بنابراین، رضایت شغلی مفهومی چند بعدی و پیچیده است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. در نهایت می‌توان گفت زمانی که افراد نسبت به مؤلفه‌های سرپرستی، ماهیت کار و ترفیعات خود نگرش مثبت داشته باشند و در مواجهه با مشکلات گوناگون اجتماعی، سازگاری با محیط پیرامون و بین رفتارهای مختلف خود تعامل برقرار کنند، رفتاری موزون و منطقی نیز از خود بروز خواهند داد و هرچه توانایی فکری و هوش یک سازمان ارتقاء پیدا کند، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان نیز ارتقاء پیدا خواهد کرد.

مطابق با نتایج بدست آمده، از بین متغیرهای هوش سازمانی، متغیر سرنوشت مشترک پیش‌بینی کننده معناداری در رضایت شغلی در بین پاسخ‌گویان بود. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب

تی بالای ۱/۹۶، این یافته را تأیید کرد. همچنین همبستگی پاره‌ای سرنوشت مشترک ۰/۶۲ بود. بنابراین، سرنوشت مشترک حدود ۰/۳۸ واریانس رضایت شغلی را تبیین کرد. نتایج این بخش نیز با پژوهش‌های رشیدی و کرانی (۱۳۹۵)، میرحسینی و همکاران (۱۳۹۵)، صارمی گرو و کماسی (۱۳۹۲) و فوری (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هوش سازمانی مفهوم و متغیری است که با متغیرهای مهم دیگری در ارتباط است. بخشی از مؤلفه‌های موثر در افزایش رضایت شغلی مانند توانایی تطبیق با شرایط متغیر، انعطاف‌پذیری، راحتی عملکرد و ارتباط مؤثر، اجزای هوش سازمانی را تشکیل می‌دهند. همچنین سازمانی که از هوش سازمانی بهینه برخوردار است، از چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد مؤثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد بر اساس آنها، توانایی توسعه و به‌کارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آنها برخوردار می‌باشد. مجموع این عوامل در سازمان باعث افزایش روحیه اتحاد، تمایل به تغییرات مثبت در سازمان، افزایش اعتماد و حرمت خود کارکنان و در نهایت افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود. همچنین اگر در سازمان کارکنان روابط مداوم و پایداری داشته باشند که از طریق آن در برنامه‌ها و دستاوردهای سازمان سهیم باشند، این امر می‌تواند در راستای تقویت رضایت شغلی بسیار مؤثر باشد. مدیریت سازمان باید با ایجاد گروه‌بندی‌های مناسب در سازمان و تقویت اعتقاد به موفقیت در بین آنها حس تعلق سازمانی را در میان کارکنان تقویت نماید. مجموع این موارد و پذیرش ایده‌های خلاقانه

کارکنان و تقویت حس مشارکت در میان آنها نشان از هوش بالا و ایجاد سرنوشت مشترک در سازمان دارد و بر رضایتمندی کارکنان بسیار مؤثر است. بنابراین می‌توان گفت که هوش سازمانی به لحاظ تئوریک، می‌تواند مکمل توسعه، کمک به سازمان در رسیدن به رسالت آن، بهبود عملکرد و تغییر در سیمای سازمان و تعالی سازمان باشد. لذا، برنامه‌ریزی در راستای تحقق هوشمندی سازمان سبب تقویت رضایت شغلی کارکنان آنها می‌شود. به‌کارگیری هوش سازمانی موجب می‌شود سازمان‌ها ضمن دستیابی به هماهنگی راهبردی در راستای همسو شدن با تغییرات محیطی، در مسیر مناسب توسعه سازمانی قرار گیرند. لذا، بهبود در هوش سازمانی، موضوع مطلوب و ممکن برای سازمان‌ها است. با ارتقای هوش جمعی در یک محیط شغلی، سازمان‌ها در کوتاه‌مدت به موفقیت بیشتری دست خواهند یافت و در بلندمدت دیدگاه عالی‌تری برای نمو و بقاء خواهند داشت، روحیه کارکنان تقویت می‌شود و تک‌تک کارکنان فرصت‌های مناسب‌تری برای کامیابی و تحول شخصی پیدا خواهند کرد. در سیستم‌های اجتماعی - اقتصادی گسترده‌تر، سازمان‌های هوشمند ثروت بیشتری را کسب خواهند کرد. این ثروت نه فقط اقتصادی، بلکه دربرگیرنده پتانسیل افراد در سازمان هم می‌شود.

مطابق با نتایج بدست آمده، از بین متغیرهای هوش سازمانی، متغیر اتحاد و توافق پیش‌بینی‌کننده معناداری در کیفیت زندگی کاری در بین پاسخ‌گویان بود. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶ این یافته را تأیید کرد. همچنین همبستگی پاره‌ای اتحاد و توافق ۰/۵۸ بود. بنابراین،

اتحاد و توافق حدود ۰/۳۳ واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین کرد. نتایج این بخش نیز با پژوهش‌های سیفی و عسگری (۱۳۹۵)، رسولی و همکاران (۱۳۹۳)، سعیدا اردکانی و مروستی (۱۳۹۴)، فوری (۲۰۱۰) و بلو و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد. بنابراین بعضی از ابعاد هوش سازمانی پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان مورد مطالعه هستند. زمانی که ساختار سازمان با فرآیند انجام کار تناسب داشته باشد، رسالت‌های سازمان منظم و شفاف باشد و خط‌مشی‌های عملیاتی از رسالت سازمان حمایت کنند، کارکنان نیز به طبع از آرامش و رضایت بالایی از فعالیت در سازمان برخوردار هستند که نتیجه آن نیز کیفیت بالای زندگی کاری خواهد بود. با توجه به این نتایج توجه به این نکته مهم و ضروری است که سازمان‌های امروزی در محیط رقابتی و تغییرات فنی زیادی قرار دارند که بر فرصت‌های شغلی آنها در سازمان اثرگذار هستند. بنابراین، موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی به چگونگی کیفیت منابع انسانی آن بستگی دارد. کارکنان در هر سازمانی منبع و قدرت اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. این در حالی است که در برخی سازمان‌ها اغلب به فناوری و سیستم اهمیت بیشتری می‌دهند؛ در حالی که واقعیت این است که این کارکنان هستند که فناوری و سیستم‌ها را در سازمان اداره می‌کنند. با توجه به عدم آگاهی کامل از کیفیت زندگی کاری در میان کارفرمایان و مدیران، اهمیت کیفیت زندگی کاری به خوبی مورد توجه قرار نگرفته است. لذا، عدم وجود کیفیت زندگی کاری موجب نارضایتی از شغل، افزایش غیبت، فقدان انگیزه و روحیه، عدم تعهد سازمانی، عدم مسئولیت شغلی، چالش‌های کاری و در

نهایت بهره‌وری پایین سازمان خواهد شد که همگی از دلایل اصلی عدم عملکرد مناسب و مطلوب در سازمان است. بنابراین، نیل به زندگی شغلی با کیفیت، مستلزم کوشش‌هایی منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت‌هایی بیشتر برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهد. به این ترتیب، هر سازمانی با بهره‌وری و کارآیی مطلوب و مؤثر در جستجوی راه‌هایی است تا کارکنان را به درجه‌ای از توانایی برساند که مغز و هوشمندی خود را بکار گیرند که این امر از طریق کیفیت زندگی کاری مناسب، یعنی مشارکت و سهیم شدن بیشتر کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. بنابراین، نیاز به افزایش کیفیت زندگی کاری و توجه ویژه به آن، به عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان کاملاً احساس می‌شود.

به طور کلی هوش سازمانی به عنوان ابزار مناسبی برای ارائه اطلاعات صحیح و خلاصه شده سازمان در موقع مناسب به تصمیم‌گیرندگان و مدیران سازمان می‌باشد و برای مدیریت سازمان امکان تصمیم‌گیری مناسب، سریع و دقیق را فراهم خواهد کرد. محیط کاری و سازمانی در دنیای امروز به سازمان‌هایی هوشمند نیاز دارد تا با هر تغییر و پیشامد ناگهانی، به نحو مطلوب انعطاف لازم و عکس‌العمل مناسب را نشان دهند. امروزه محیط‌های کسب‌وکار با چالش‌های گوناگونی از قبیل گسترده شدن تعاملات درونی و بیرونی سازمان، با نیاز به ارتباط بیشتر واحدهای سازمانی و ضرورت نظارت مستمر بر پیشرفت کارها مواجه‌اند. مدیران سازمان‌ها نیاز دارند که با سرعت و

دقت بیشتری روند انجام امور را نظارت و پیگیری نمایند. برای تشکیل یک سازمان هوشمند، تنها استخدام افراد باهوش تنها تهیه بهترین و هوشمندترین ابزار و شبکه‌های کامپیوتری، کافی نیست. بلکه هر سازمانی باید ترکیبی از افراد با سطوح هوشی مختلف داشته باشند؛ زیرا هریک از این افراد توانایی خاص خود را دارند. بنابراین، کارکنان سازمان باید هر روز هوشمندتر شوند و به طور مستمر، چرخه‌های سیستمی دانش به یکدیگر بازخورد بدهند و به کسب تجربه و یادگیری بپردازند. چرا که ایجاد هوش سازمانی برای کارکنان، امری ضروری است و زمانی که این امر مهم محقق گردد، افکار و قوای ذهنی افراد مانند سیلی خروشان در سازمان جاری شده و همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود. مدیران امروزی نمی‌توانند در چارچوب‌های اطلاعات پیشین، سازمان را اداره کنند. بنابراین، نیازمند راهکارهایی هستند که بتواند در کمترین زمان، بیشترین اطلاعات ممکن را در اختیارشان قرار دهد. هوش سازمانی با ارزیابی کامل اطاعات و اقدامات گذشته و بررسی راهکارهای انتخابی سازمان می‌تواند به تصمیم‌گیری سریع‌تر در سازمان کمک کند. هوش سازمانی بالا می‌تواند با سالم‌سازی و بهینه کردن عملکردهای سازمان، موقعیت و جایگاه آنها را در راستای دستیابی به موفقیت تضمین کند تا به شانس بیشتری برای موفقیت دست یابند. ارتقاء هوش سازمانی جزو الزامات انکارناپذیر برای اغلب سازمان‌ها است تا بتوانند از طریق دریافت و تجزیه- و تحلیل اطلاعات، و نیز افزایش دانش و ایجاد آگاهی، قابلیت‌های خود را افزایش دهند. افزایش هوش سازمانی باعث می‌شود تصمیم‌گیرندگان سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را با دقت

بیشتر و سریع‌تر تجزیه و تحلیل کنند و نتایج حاصل سودمند و مفید را ذخیره کرده و در مواقع لزوم مورد استفاده قرار دهند. مدیران و تصمیم‌گیرندگان در سازمان، باید با ارزیابی وضعیت محیط، سازمان خود را از لحاظ میزان هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، ساختار و عملکرد سازمانی، چشم‌اندازها، یادگیری و به‌کارگیری دانش، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات و حافظه سازمانی مورد ارزیابی و شناسایی قرار دهند؛ زیرا سازمان‌هایی که میزان هوش سازمانی بالایی دارند، در مقابله با بحران‌های محیطی می‌توانند عکس‌العمل سریع و هوشمندانه‌ای انجام دهند و با وجود داشتن اطلاعات لازم و مفید، برنامه‌ریزی مناسب و دقیقی داشته باشند. بنابراین، آموزش هوش سازمانی، به این دلیل که دستیابی به دانایی را در سازمان‌ها افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابتی نوینی در آنها می‌گردد، می‌تواند سازمان‌ها را بیش‌ازپیش در خصوص پرداختن به مقوله سازمان‌های باهوش و بررسی اثر هوش سازمانی بر متغیرها و عوامل درون و برون سازمانی یاری کرده و گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثربخشی و افزایش بهره‌وری سازمانی بردارد. مدیران و تصمیم‌گیرندگان در سازمان باید با ارزیابی وضعیت محیط، سازمان خود را از لحاظ هوشمندی یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، ساختار و عملکرد سازمانی، چشم‌اندازها، یادگیری و به‌کارگیری دانش، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات و حافظه سازمانی مورد ارزیابی و شناسایی قرار دهند؛ زیرا سازمان‌هایی که میزان هوش سازمانی بالایی دارند، در

مقابله با بحران‌های محیطی، می‌توانند عکس‌العمل سریع و هوشمندانه‌ای انجام دهند و با وجود داشتن اطلاعات لازم و مفید، برنامه‌ریزی مناسب و دقیقی داشته باشند.

این مطالعه در دوران پاندمی کرونا انجام گرفته است، لذا این احتمال که اثرات ناشی از همه‌گیری این ویروس بر روی پاسخ‌دهندگان اثر منفی گذاشته باشد، وجود دارد. لذا به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود این مطالعه را در دوران پساکرونا نیز ادامه دهند و نتایج آن را با نتایج این تحقیق مورد مقایسه قرار دهند. علاوه بر این، جامعه آماری این پژوهش را تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد تشکیل داده بودند، پیشنهاد می‌شود که این تحقیق در جوامع دیگر نیز انجام شود. چرا که توسعه روزافزون هوش سازمانی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری، بنابر مزایایی که برای کارکنان سازمان‌ها به همراه دارد، الزام محققان به بررسی‌های بیشتر در این زمینه را در پی دارد. لذا با پژوهش‌های گسترده در این زمینه می‌توان خلاء مطالعاتی در این زمینه را جبران کرد. در این تحقیق بررسی و تعیین رابطه بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد مورد بررسی قرار گرفت. لذا پیشنهاد می‌شود، اثر ویژگی‌های مدیریتی و اثرات آنها بر یکدیگر و تبادلات رابطه‌ای مدیران و کارکنان در اینگونه فضاها نیز بررسی شود. در تحقیقات آینده محرک‌های کلیدی و مهم برای موفقیت کارکنان در سازمان‌ها بررسی و ابزارهای مهم مدیریتی برای ایجاد یک نظام آموزشی موفق در این زمینه در بلندمدت بررسی و پیشنهاد شود.

پیشنهادات کاربردی

- پیشنهاد می‌شود برای تقویت احساس سرنوشت مشترک بین مدیران و کارکنان، مدیران کارکنان را در برنامه‌ها و مسایل مهم و نتایج آنها سهیم نمایند؛ زیرا این کار باعث می‌گردد تا همه افراد سازمان با تلاشی بیش از حد معمول، برای رسیدن به اهداف سازمانی به مدیران کمک نمایند.

- پیشنهاد می‌شود مدیران فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین همکاران و مدیران به وجود آورند. در چنین محیطی همکاران یکدیگر را دوست داشته و این دوستی و محبت را به یکدیگر ابراز می‌نمایند و با میل و رغبت به انجام وظایف خود می‌پردازند و به محیط کار و شغلشان افتخار می‌کنند.

- پیشنهاد می‌شود، مدیران از طریق برنامه‌های تفریحی، تعطیلات خانوادگی، اجرای برنامه‌های مناسب در مناسبت‌های مختلف ملی و مذهبی برای کارکنان همراه با خانواده و... کیفیت زندگی کاری در سازمان را بالا ببرند.

تفویض اختیار یکی از مقوله‌هایی است که می‌تواند احساس اتحاد و توافق را در بین کارکنان و مدیران افزایش دهد؛ پیشنهاد می‌شود مدیران دستگاه‌ها به زیردستان خود اعتماد نموده و تفویض اختیار نمایند.

مدیران برآورد و درک کاملی از مهارت‌های فردی گوناگون، صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها و دانش موجود کارکنان در واحدهایشان داشته باشند تا بتوانند به نحو احسن از آن استفاده نمایند.

-پیشنهاد می‌شود مدیران کارکنان را از مسئولیت‌ها و نقش‌های خود در سازمان آگاه نمایند و انتظار سازمان از همکاری کارکنان به روشنی تشریح شود و در این رابطه ارتباط واضح و مستمری بین مدیران و کارکنان در سازمان وجود داشته باشد.

-پیشنهاد می‌گردد مدیران برای افزایش عملکرد کارکنان و خودشان، آموزش‌های لازم را ببینند و با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب‌نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت هوش سازمانی، کلاس‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران تدارک دیده شود تا بتوانند از این طریق رتبه هوش سازمانی خود را ارتقاء دهند.

منابع

ایلانلو، ح.، دلاور، ع.، شریعتمدار، آ.، احمدی، ص. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش رویکرد وجودی بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان. *آموزش پژوهی*، شماره ۲۲.

باقری، ف. (۱۳۷۹). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی

(دولتی) شهرستان کرج. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۳(۱): ۸۱-۹۸.

پرداختچی، م.ح.، قهرمانی، م.، گلدوست جویباری، ی. (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری (ضرورت

بالندگی کارکنان در سازمان‌ها). تهران: انتشارات به‌آوران.

حسین‌زاده، د.، میرزایی نوبری، س. (۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن بر بهره‌وری. مدیریت،

شماره ۱۲۳ - ۱۲۴: ص ۱۷.

رسولی، ب.، نقشینه، ن.، فهیم‌نیا، ف. (۱۳۹۳). مطالعه کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های

عمومی شهر تهران. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۰(۲): ۳۱۷-۳۳۱.

رشیدی، ا.، کرانی، ا. (۱۳۹۵). سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه.

علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۲(۲): ۱۳۹-۱۵۵.

سعیدا اردکانی، س.، مروستی، ز. (۱۳۹۴). تاثیر عوامل شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری

کتابداران در استان یزد. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۱(۳): ۳۸۹-۴۰۶.

سیفی، ل.، عسگری، ع. (۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کتابداران در کتابخانه‌های

عمومی استان خراسان جنوبی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲(۴): ۶۳۱-۶۵۱.

شمس راوندی، ح.ر.، پاشاشریفی، ح.، گنجی، ح. (۱۳۹۹). ارائه مدل ساختاری به منظور پیش‌بینی فرسودگی شغلی داوران حرفه‌ای فوتبال ایران براساس پنج عامل بزرگ شخصیت با میانجی‌گری حرمت خود. *علوم روانشناختی*، ۱۹(۹۴): ۱۳۰۷-۱۳۱۸.

شهبازی، س.، عزیزی، ص. (۱۴۰۰). مبانی و مفاهیم هوش سازمانی. *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۱(۲۹).

صادق‌نیا، م. و همکاران (۱۳۹۹). مطالعه کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان لرستان و مقایسه آن با دانشگاه لرستان. در: ایلام: چهارمین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران.

صارمی گرو، ا.، کماسی، ش. (۱۳۹۲). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران (کتابخانه آستان قدس رضوی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.

عصاره، ف.، مکونی، ب.، کوتی، ف.، سید طیب، م. (۱۳۹۶). تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز براساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت. *دانش‌شناسی*، شماره ۳۶: ۳۷-۴۷.

محمدی، جیران؛ باقری، مژگان السادات؛ صفریان، سارا و علوی برازجانی، سیده آزاده (۱۳۹۵). «تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۲۴۹-۲۲۹.

میرحسینی، ز.، فتاحی، آ. (۱۳۹۵). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۲(۴): ۱۵۱-۱۶۹.

نجفی خواه، ر.، مومنی، ع. (۱۳۹۷). رابطه هوش سازمانی و اثربخشی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران. *دانش‌شناسی*، ۱۱(۴۳): ۷۵-۹۰.

Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey. *Australian institute of Management*, 5(4): 78-81.

Alvanoudi, N. (2020). A Study of the Quality of Work Life for the Staff of Greek Academic Libraries. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 9(3): 461-474.

Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (2013). Academic job satisfaction from an international comparative perspective: Factors associated with satisfaction across 12 countries. In *Job Satisfaction around the Academic World* (pp. 239-262).

Estele, A. & Vilfred, B. (2004). Vanderbilt Marking Studies to Improve Quality of Work Life. *Vanderbilt University Medical Center for More Journal*, No. 38: 42-58.

Faletta, S. & Combs, W. (2018). The organizational Intelligence Model in Context. *OD Practitioner*, 50(1):22-29.

Fourie, A.S. (2010). *Predicting Satisfaction with Quality of Work Life*. Master's Thesise, University of South Africa.

Martin, J. (2020). Job satisfaction of professional librarians and library staff. *Journal of Library Administration*, 60(4): 365-382.

Uygur, A. & Ulusoy, G. (2013). Manager and Employee Perceptions on Organizational Intelligence's Effects on Performans in Enterprises. An Application. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(2): 108-124.