

Investigating the relationship between organizational intelligence on job satisfaction and quality of life of university librarians

Jafar Ebadollah Amouqin: Assistant Professor, Department of Information Science and Epistemology, University of Qom, Qom, Iran. ebadollah2005@gmail.com

Zahra Derikvan: Master's degree, Department of Information Science and Epistemology, University of Qom, Qom, Iran. Zahra.derikvan@yahoo.com

Abstract

Purpose: The purpose of this study is the relationship between organizational intelligence and job satisfaction and quality of work life of librarians in university libraries in Khorramabad.

Research Method: The research method is descriptive-correlation. Statistical Society; All librarians were in the university libraries of Khorramabad. The sampling method was integer (N = 25). The data were disseminated and collected online and through networks among librarians. Collection tools; Organizational Intelligence Questionnaire (Albrecht 2003); Walton (1975) Quality of Work Life and Job Satisfaction were derived from Kendall and Hulin (1962). The validity and reliability of all three questionnaires were reviewed and confirmed by domestic researchers.

Findings: Findings showed that there is a significant relationship between organizational intelligence and job satisfaction and organizational intelligence and quality of work life. However, there was no significant relationship between job satisfaction and quality of work life. In relation to job satisfaction antecedents, the common destiny variable was predictor of job satisfaction.

According to the obtained results, it can be said that there is a relationship between the dimensions of common destiny, willingness to change, unity and agreement, common knowledge and common pressure with job satisfaction. Job satisfaction causes the productivity of employees to increase, the person is committed to the organization and his physical and mental health is somehow guaranteed, the morale of employees improves and they are satisfied with life. In addition to these conditions, employees will learn new job skills and help advance the goals of the organization. The conducted researches have also shown that when employees are satisfied with their work, the amount of lateness or absenteeism and even leaving the service decreases. When the structure of the organization is suitable with the work process, the mission of the organization is regular and clear, and the operational policies support the mission of the organization, the employees naturally enjoy peace and high satisfaction from working in the organization, which is the result. It will also be a high quality of work life. According to these results, it is important and necessary to pay attention to the fact that today's organizations are in a competitive environment and there are many technical changes that affect their job opportunities in the organization, so the success of any organization largely depends on how the quality It has human resources. Employees in any organization are the source and main strength of the organization. This is despite the fact that in some organizations they often give more importance to technology and system; While the reality is that it is the employees who manage the technology and systems in the organization. Due to the lack of complete awareness of the quality of work

¹ Received: 2021-04-24; Revised: 2021-05-26 ; Accepted: 2021-05-31 ; Published online: 2022-12-22

DOI: 10.22091/STIM.2023.7482.1674

© The Author(s).

Published by: University of Qom.

This is an open access article under the: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

life among employers and managers, the importance of the quality of work life has not been well considered. Therefore, the lack of quality of work life will cause job dissatisfaction, increased absenteeism, lack of motivation and morale, lack of organizational commitment, lack of job responsibility, work challenges and ultimately low productivity of the organization, which are all the main reasons for lack of proper performance and It is desirable in the organization.

Conclusion: In general, managers and decision makers in the organization should evaluate the state of the environment, their organization in terms of intelligence, i.e. the ability to adapt and adapt to the environment, organizational structure and performance, perspectives, learning and applying knowledge, morale, information technology and communication And evaluate and identify organizational memory, because organizations with a high level of organizational intelligence can react quickly and intelligently in the face of environmental crises.

Keywords: Organizational Intelligence, Job Satisfaction, Quality of Work Life, Academic librarians, Khorramabad; job satisfaction of librarian.



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

جعفر عبداله عموقین: استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه قم، قم، ایران.

ebadollah2005@gmail.com

زهرا دریکوند: کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه قم، قم، ایران. Zahra.derikvan@yahoo.com

چکیده

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

روش‌شناسی: روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری؛ کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد بود. روش نمونه‌گیری تمام شمار بود (N=25). داده‌ها به صورت آنلاین در بین کتابداران پخش و جمع‌آوری گردید. ابزار گردآوری؛ پرسش‌نامه 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 تایید قرار گرفته بود.

یافته: یافته‌ها 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 بود. 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 باشند. در کنار این شرایط کارکنان مهارت‌های

^۱ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۵؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۵؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۰۲

ناشر: دانشگاه قم

© نویسندگان.



جدید شغلی را فرا گرفته و به پیشبرد اهداف سازمان کمک خواهند کرد. پژوهش‌های صورت گرفته نیز نشان داده است که وقتی کارکنان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان تأخیر و یا غیبت در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد. 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 نتیجه‌ی 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 بستگی به چگونگی کیفیت منابع انسانی آن 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 بخوبی 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.

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 انجام دهند.

کلید واژه: هوش سازمانی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، کتابداران دانشگاهی، شهر خرم آباد، رضایت شغلی کتابداران.

مقدمه

امروزه سازمانها با تغییرات سریع و گسترده‌ای در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی روبه رو 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 پرقابیت که سازمانها برای بقا 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 سازمانهاست. 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 تاثیر گذارند (فالتا^۱، ۲۰۱۹). 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 سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار شده و عملکرد شغلی تبدیل به یک سازه محوری در روانشناسی صنعتی سازمانی شده است و برای سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است (شمس‌راوندی، 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 جدای ناپذیر اجتماع به شمار 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 به انجام می‌رسانند اثر خواهد گذاشت. 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 تامین 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، داود، 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

¹ faletta

صادق نیا و همکاران (۱۳۹۹) و کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) به سنجش کیفیت زندگی کاری کتابداران پرداختند؛ علاوه بر این نجفی خواه، مومنی (۱۳۹۷) و عصاره و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی هوش سازمانی در بین کتابداران پرداختند و در نهایت پیشینه حاکی از این بود که میرحسینی و فتاحی (۱۳۹۵) به بررسی رضایت شغلی در بین کتابداران پرداخته بود. مطالعات خارج از کشور بدین شکل بود که مارتین (۲۰۲۰) به بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابدار حرفه ای پرداخته بود، الوانودی (۲۰۲۰) نیز به بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان کتابخانه های دانشگاهی پرداخته بود و یگور و یولوسو (۲۰۱۳) به بررسی هوش سازمانی و عملکرد در اقدامات در بین کتابداران پرداخت. مطابق با بررسی پیشینه تحقیق تاکنون در داخل کشور و حتی خارج از کشور محقق تحقیقی با این موضوع پیدا نکرد لذا یکی از نوآوری های این تحقیق جدید بودن آن در بین کتابداران هست. 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 کتابخانه ها از اهمیت زیادی برخوردار است. لذا سوال محقق این است آیا بین هوش سازمانی؛ رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در بین کتابداران دانشگاهی شهر خرم آباد رابطه وجود دارد؟

روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر زمان، مقطعی و از لحاظ روش توصیفی - همبستگی هست. جامعه آماری؛ شامل تمامی کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر خرم آباد می باشد که طبق آمار ۲۵ نفر می باشند. روش نمونه گیری تمام شمار بود. با توجه به شیوع ویروس کرونا و محدودیتهای ارائه شده در سطح کشور، پرسشنامه به صورت آنلاین از طریق سایت اینترنتی پرس لاین طراحی و از طریق شبکه های اجتماعی از جمله واتس آب و تلگرام در بین کتابداران سطح شهر پخش و جمع آوری گردید. ابزار گردآوری؛ پرسش نامه هوش سازمانی (آلبرخت ۲۰۰۳) شامل ۴۹ سوال بود و با استفاده از ۷ مولفه (۱ چشم انداز استراتژیک ۲ سرنوشت مشترک ۳ میل به تغییر ۴ روحیه ۵ اتحاد و توافق ۶ کاربرد دانش و ۷ فشار عملکرد مورد سنجش قرار گرفت. کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵) شامل ۳۵ سوال بود و با استفاده از ۸ مولفه (۱ پرداخت کافی و منصفانه، ۲ محیط ایمن و بهداشتی، ۳ تأمین فرصت رشد و امنیت، ۴ قانونگرایی در سازمان، ۵ وابستگی اجتماعی زندگی کاری، ۶ فضای کلی زندگی، ۷ یکپارچی و انسجام اجتماعی و ۸ توسعه قابلیت های انسانی) مورد سنجش قرار گرفت. در نهایت رضایت شغلی کندال و هالین (۱۹۶۲) شامل ۳۰ سوال بود و با استفاده از مولفه های (۱ ماهیت کار ۲ سرپرستی ۳ همکاران ۴ پرداخت ها ۵ فرصت های رشد مورد سنجش قرار گرفت. روایی و پایایی هر سه پرسشنامه مورد نظر توسط محققین داخلی مورد بررسی و تایید قرار گرفته بود. در این تحقیق نیز پایایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار گفت الفای بالاتر از ۰/۷ نیز حکایت از تایید پایایی داشت. جهت بررسی توزیع داده ها از آزمون کلموگراف اسمیرنوف و همچنین ضرایب چولگی و کشیدی استفاده شده است. علاوه بر این جهت بررسی هم خطی متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی اماری VIF استفاده شد، نتایج حاکی از این بود که متغیرهای تحقیق شرط ورود به مدل را دارا می باشند $VIF = 1/12-1/49$ در نوسان بود، این اعداد عدم همخطی متغیرها را تایید کرد. همچنین برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و همچنین ضریب رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

سوالات تحقیق

بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه های شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد؟

بین ابعاد هوش سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد؟

بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد؟
ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد؟
ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش بینی کیفیت زندگی کاری می باشد؟

یافته‌های تحقیق

یافته های توصیفی حاکی از این بود که؛ میزان مشارکت پاسخگویان به ترتیب ۸۸٪ زن و ۱۲٪ مرد بوده‌اند. میزان تاهل پاسخگویان ۱۶٪ مجرد و ۸۴٪ متاهل بوده‌اند. وضعیت سنی مشارکت کنندگان حاکی از این بود که ۱۲ درصد بین ۳۵-۳۰ 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 میزان تحصیلات پاسخگویان ۱۲٪ مدرک کاردانی، ۴۰٪ کارشناسی و ۴۸٪ از پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین وضعیت رشته تحصیلی پاسخگویان ۸۴٪ مدرک کتابداری و ۱۶٪ دارای مدرک غیرمرتبط بودند. در نهایت وضعیت استخدام پاسخگویان ۵۶٪ رسمی قطعی؛ ۸٪ رسمی آزمایشی و ۳۶٪ به صورت 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 متوجه شد که سطح معنی داری بین هوش سازمانی و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری ($p < 0/05$) می‌باشد که نشان می‌دهد این رابطه‌ها معنی دار هستند ولی سطح معنی داری بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری ($p > 0/05$) نمی‌باشد که می‌توان نتیجه گرفت بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱. فرضیه اول

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

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار 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 ($P=0/111$ و $R=0/327$)؛ بین مولفه جرأت و شهامت و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ($R=0/349$ و $P=0/087$)؛

بین مولفه اتحاد و توافق و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/002$ و $R=0/580$)؛ بین مولفه کاربرد دانش مشترک و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/047$ و $R=0/401$)؛ بین مولفه فشار عملکرد و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/009$ و $R=0/514$).

جدول ۲. فرضیه فرعی اول

کیفیت زندگی کاری		
ضریب همبستگی	سطح معنی داری	
۰/۳۳۲	۰/۱۰۵	چشم انداز استراتژیک
۰/۲۹۳	۰/۲۱۹	سرنوشت مشترک
۰/۳۲۷	۰/۱۱۱	تمایل به تغییر
۰/۳۴۹	۰/۰۸۷	جرأت و شهامت
۰/۳۴۹	۰/۰۰۲	اتحاد و توافق
۰/۴۰۱	۰/۰۴۷	کاربرد دانش
۰/۵۱۴	۰/۰۰۹	فشار عملکرد

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

با توجه به نتایج جدول (۳) می توان نتیجه گرفت که: بین مولفه چشم انداز استراتژیک و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود ندارد ($P=0/117$ و $R=0/321$)؛ بین مولفه سرنوشت مشترک و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P=0/001$ و $R=-0/620$)؛ بین مولفه تمایل به تغییر و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P=0/032$ و $R=-0/429$)؛ بین مولفه جرأت و شهامت و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود ندارد ($P=0/163$ و $R=-0/288$)؛ 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 ($P=0/043$ و $R=-0/409$)؛ بین مولفه فشار عملکرد و رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد ($P=0/032$ و $R=-0/430$).

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



۰/۰۱۴	-۰/۴۸۵	اتحاد و توافق
۰/۰۴۳	-۰/۴۰۹	کاربرد دانش
۰/۰۳۲	-۰/۴۳۰	فشار عملکرد

فرضیه فرعی سوم: پیش بینی رضایت شغلی بر اساس ابعاد هوش سازمانی

جهت بررسی این فرضیه از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. مطابق با نتایج جدول ۴ از بین متغیرهای هوش سازمانی متغیر سرنوشت مشترک پیش بینی کننده معناداری در رضایت شغلی در بین پاسخگویان بود سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶ این یافته را تایید 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 پیش بینی کننده‌های رضایت شغلی (فقط متغیرهای معنادار منظور شده‌اند)

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

یادداشت: متغیر ملاک: رضایت شغلی

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

جهت بررسی این فرضیه از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. مطابق با نتایج جدول ۵ از بین متغیرهای هوش سازمانی متغیر اتحاد و توافق پیش بینی کننده معناداری در کیفیت زندگی کاری در بین پاسخگویان بود سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶ این یافته را تایید 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 پیش بینی کننده‌های کیفیت زندگی کاری (فقط متغیرهای معنادار منظور شده‌اند)

ضریب بتا تعیین	خطای بتا استاندارد نشده	خطای بتا استاندارد	ضریب تی	سطح معناداری	همبستگی پاره‌ای



ضریب ثابت	۴۰/۰۱	۱۸/۵۸	-	۲/۱۵	۰/۰۴
اتحاد و توافق	۰/۳۴	۲/۴۴	۰/۷۱	۰/۵۸	۳/۴۱
	۰/۵۸	۰/۰۰۲			

یادداشت: متغیر ملاک: کیفیت زندگی کاری

بحث و نتیجه گیری

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، توضیح داده می‌شود و در نهایت نتیجه‌گیری انجام گرفته و پیشنهادها ارائه می‌شوند. 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 از این با پژوهش‌های اردکانی (۱۳۹۳)، استله و ویلفرید (۲۰۰۴) و بلو و گادوین (۲۰۰۷) همخوانی دارد. در واقع هدف کلیدی هوش سازمانی نگه داشتن سازمان در وضعیت مناسب داده‌ای و ایجاد آمادگی برای سازمان در مقابل چالش‌هاست. 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 تعیین‌جریان دانش و شکاف‌ها برای ارزیابی بهتر موقعیتی که سازمان در آن قرار دارد، آنچه لازم است بدانند و آنچه بهتر است دنبال کنند، 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، هدف‌گذاری کمک می‌کند. در این زمان، افرادی موفق هستند که از بهره‌های بالا برخوردار باشند. چنین افرادی 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 این که امروزه 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. 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 بسزا 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 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)، کاماسی (۱۳۹۲) و فوری (۲۰۱۰) همخوانی دارد. با توجه به نتایج بدست آمده در مورد این فرضیه می‌توان دریافت 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 باشند. در کنار این شرایط کارکنان مهارت‌های جدید شغلی را فرا گرفته و به پیشبرد اهداف سازمان کمک خواهند کرد. پژوهش‌های صورت گرفته نیز نشان داده است که وقتی کارکنان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان تأخیر و یا غیبت در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد و ابعاد هوش سازمانی به این روش که چشم‌انداز استراتژیک قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان را مشخص می‌کند؛ سرنوشت مشترک احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکل هم افزای را بیان می‌کند؛ میل به تغییر سازگاری و تمایل به تغییر جهت تحقق چشم‌انداز استراتژیک را مشخص می‌کند که روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه بعنوان 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 داده‌هاست. در این میان در راستای بهبود عملکرد در راستای هر کدام از این ابعاد در سازمان‌ها مجریان باید موضع اجرایی دقیق و خاص خود را داشته باشند تا بتوانند 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 در صدد 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 که 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 کرد و هرچه توانایی فکری و هوش یک سازمان ارتقاء پیدا کند رضایت شغلی کارکنان آن سازمان نیز ارتقاء خواهد کرد.

مطابق با نتایج بدست آمده از بین متغیرهای هوش سازمانی متغیر سرنوشت مشترک پیش بینی کننده معناداری در رضایت شغلی در بین پاسخگویان بود، سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و ضریب تی بالای ۱/۹۶ این یافته را تایید 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)، کاماسی (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 مؤثر 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 دستاورد های سازمان سهیم باشند، 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 رسالتش، 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. بنابراین به‌کارگیری هوش سازمانی در 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 بقا 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 دربرگیرنده‌ی پتانسیل افراد در سازمان هم می‌شود.

مطابق با نتایج بدست آمده 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 تایید 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 (۱۳۹۵)، رسولی (۱۳۹۳)، اردکانی (۱۳۹۳)، فوری (۲۰۱۰) و بلو و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد. بنابراین بعضی از ابعاد هوش سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی 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 نتیجه‌ی 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 بستگی به چگونگی کیفیت منابع انسانی آن 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 بخوبی 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 کارایی 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 به وسیله 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 عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان کاملاً احساس می‌شود.

بطور کلی هوش سازمانی بعنوان 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 نشان دهند. امروزه محیط‌های کسب و کاری 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 سازمان باید ترکیبی از افراد با سطوح هوشی مختلف داشته باشد. زیرا هر یک از این افراد توانایی خاص خود را دارند. بنابراین کارکنان سازمان باید هر روز هوشمندتر شوند و باید 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 بتوانند 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 به موفقیت دست یابند. ارتقاء دادن هوش سازمانی جزء الزامات انکارناپذیر برای اغلب سازمان‌هاست تا بتوانند از طریق دریافت و تجزیه و تحلیل اطلاعات، و همینطور 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 الزم 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 مقوله‌ی سازمان‌های باهوش و بررسی اثر هوش سازمانی بر

متغیرها و عوامل درون و برون‌سازمانی 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 بکارگیری 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 پاسخ دهندگان اثر منفی گذاشته باشد وجود دارد، لذا به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود این مطالعه را در دوران پسا کرونا نیز ادامه بدهند و نتایج آن را با نتایج این تحقیق مورد بررسی 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 گیرد. چرا که توسعه‌ی 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 سهم 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 همدیگر 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 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 رتبه‌ی هوش سازمانی خود را ارتقاء دهند.

منابع

۱. ایلانلو، حسین؛ دلاور، علی؛ شریعتمدار، آسیه؛ احمدی، صدیقه (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش رویکرد وجودی بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان، مجله آموزش پژوهی، شماره ۲۲.
۲. باقری، فاطمه (۱۳۷۹). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و دانشگاهی (دولتی) شهرستان کرج. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۳(۱)، ۸۱-۹۸.
۳. پرداختچی، محمدحسین. قهرمانی، محمد و گلدوست جویباری، یاسر (۱۳۸۸) کیفیت زندگی کاری (ضرورت بالندگی کارکنان در سازمان‌ها)، چاپ اول، تهران، انتشارات به آوران.
۴. حسین زاده، داوود. میرزایی نوبری، سایینا (۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن بر بهره‌وری. ماهنامه مدیریت، ۱۲۳ و ۱۲۴: ص ۱۷.
۵. رسولی، بهروز؛ نادر نقی‌شنه و فاطمه فهیم نیا (۱۳۹۳). «مطالعه کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران»، تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۰(۲): ۳۱۷-۳۳۱.
۶. رشیدی، الهام؛ کرانی، اکرم (۱۳۹۵). سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۲(۲)، ۱۳۹-۱۵۵.
۷. سعید اردکانی، سعید و زهرا مرودستی (۱۳۹۴). «تأثیر عوامل شغلی و غیر شغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابداران در استان یزد»، تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۱(۳)، ۳۸۹-۴۰۶.
۸. سیفی، لیلی و علی عسگری (۱۳۹۵). «کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان خراسان جنوبی»، تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲(۴)، ۶۳۱-۶۵۱.
۹. شمس راوندی، حمیدرضا؛ پاشاشریفی، حسن و گنجی، حمزه (۱۳۹۹). ارائه مدل ساختاری به منظور پیشبینی فرسودگی شغلی داوران حرفه ای فوتبال ایران بر اساس پنج عامل بزرگ شخصیت با میانجی گری حرمت خود. مجله علوم روانشناختی، ۱۹(۹۴)، ۱۳۰۷-۱۳۱۸.
۱۰. شهبازی، سعید و صادق عزیزی (۱۴۰۰). «مبانی و مفاهیم هوش سازمانی»، دو ماهنامه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال ششم، ۱(۲۹)، جلد ۲.

۱۱. صادق نیا و همکاران (۱۳۹۹). مطالعه کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه های عمومی استان لرستان و مقایسه آن با دانشگاه لرستان. چهارمین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام.
۱۲. صارمی گرو، امیر؛ کماسی، شهرام (۱۳۹۲). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران (کتابخانه آستان قدس رضوی). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.
۱۳. عصاره، فریده؛ مکنونی، بهنام؛ کوتی، فریبا؛ سیدطیب، مریم (۱۳۹۶)، تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت. فصل نامه دانش شناسی، شماره ۳۶، ص ۳۷-۴۷.
۱۴. محمدی، جیران؛ باقری، مژگان السادات؛ صفریان، سارا و علوی برازجانی، سیده آزاده (۱۳۹۵). «تبیین نقش پارتنی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان». پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۲۴۹-۲۲۹.
۱۵. میرحسینی، زهره، فتاحی، آزاده (۱۳۹۵). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۲(۴): ۱۶۹-۱۵۱
۱۶. نجفی خواه، رقیه، مومنی، عصمت. (۱۳۹۷). رابطه هوش سازمانی و اثربخشی در کتابخانه های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران. فصلنامه دانش شناسی، ۱۱(۴۳): ۹۰-۷۵

1. Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey. *Australian institute of Management*, 5(4), 78-81.
2. 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.
3. 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).
4. Braynan, B., Norman, H. Gardvin. (2007). Performance and Quality of Work Life. *Journal of Organizational Change Management*, 4(31)
5. Estele, A., & Vilfred, B. (2004). Vanderbilt Marking Studies to Improve Quality of Work Life. *Vanderbilt University Medical Center for More Journal*, 38, 42-58.
6. Faletta S, Combs W. (2018). The organizational Intelligence Model in Context. *OD Practitioner*. 50(1):22-29.
7. Fourie, A. S. (2010). Predicting Satisfaction with Quality of Work Life. Master's Thesise, University of South Africa.
8. Martin, J. (2020). Job satisfaction of professional librarians and library staff. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365-382.
9. Ranaweera, R. A. A. S., Li, S., & Bodhinayaka, D. (2018). Job satisfaction of library staff: A study based on university libraries in Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 5359-5359.
10. Ranjan, J. (2008). Business justification with business intelligence. *Vine*. 38(4), 461-475.
11. 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.



موضوع	صفحه
مقاله پژوهشی	۴۵۸