

بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی

صیاد درویشی^۱، عبدالرحمن میرزاخانی^۲ علی میرزایی^۳ کهن

از صفحه ۱۳ تا ۳۸

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۱۹

چکیده

روش این تحقیق از نظر داده‌ها کمی، و از نظر اهداف کاربردی و از نظر ماهیت مطالعه همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را تمام دانشجویان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته انتظامی و اطلاعات در نیمه دوم سال ۹۲ تشکیل داده است که سوابق خدمت اجرایی داشته، و از توان علمی و مهارت کافی برای پاسخ برخوردار بوده‌اند. نمونه و روش نمونه‌گیری بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و حجم نمونه ۹۶ نفر را تشکیل می‌دهد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه، شامل پرسشنامه هوش سازمانی با ۴۹ سؤال و پرسشنامه سلامت سازمانی با ۳۲ سؤال است که پس از سنجش روایی و پایایی آنها در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. روایی هر دو ابزار با روایی صوری تأیید، و اعتبار آنها با آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای سنجش پرسشنامه هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس ۰/۸۱ و برای سلامت سازمانی ۰/۷۹ تعیین شده است. روش این ابزارها روی گروه نمونه اجرا شد و بر اساس آزمون آماری همبستگی پیرسون و T تک نمونه‌ای در بسته نرم افزاری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتیجه آزمون فرضیه‌ها بیانگر این است که بین ابعاد هفتگانه هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با ارتقای سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج کلی تحقیق بیانگر این است که تمرکز بر ایجاد، رشد و توسعه ابعاد، عوامل و شاخصهای هوش سازمانی مدیران و فرماندهان موجب افزایش و ارتقای سطح سلامت سازمان پلیس می‌شود و اهداف ناجا را در راستای جلب رضایتمندی افراد جامعه، مشارکت اجتماعی و افزایش اعتماد عمومی محقق می‌سازد.

واژه‌های کلیدی

هوش سازمانی، هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس، سلامت سازمانی، سلامت سازمانی پلیس، ابعاد هوش سازمان

۱. مدرس و دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی، نویسنده مسئول، (savadshojai@yahoo.com)

۲. مدرس و دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی (cls188rahman@yahoo.com)

۳. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

۱. مقدمه

در شروع هزاره سوم با توجه به تغییر و تحولاتی که در اثر رشد علم و دانش به وجود آمده، تلاش روز افزون سازمانهای پیشرو در دنیای رقابت و کسب و کار این است که راهبرد مشخصی برای سالم سازی محیط خود داشته باشند. محیط سالم سازمانی، تضمین کننده برتریهای بلند مدت برای سازمانها و جوامع و بهبود عملکرد آنهاست.

بدون شک، سازمانهای پلیسی جهان به دلیل اهمیت کارشان بیش از سایر سازمانها در مسیر سالم سازی محیط خود گام برداشته‌اند؛ زیرا تحولات فرهنگی و اجتماعی سبب شده است نظریه‌های مختلفی برای حفاظت مناسب از جامعه عرضه شود و پلیس ایران نیز از این امر مستثنی نیست و سالم سازی محیط سازمانی را برای خود ضروری می‌داند. یکی از موضوعاتی که به نظر می‌رسد در ارتقای سلامت سازمانی پلیس مؤثر باشد، اشراف عمیق بر محیط داخل سازمان و فرایندهای عملیات و محیط بیرونی است که هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس می‌تواند آنان را برای اشراف بر محیط داخلی و بیرونی سازمان توانمند سازد. امروزه صحبت از انواع مختلف هوش است. در هر مورد، هوش به توانایی دریافت، درک و کاربرد نمادها و سمبلها اشاره دارد که نوعی توانایی انتزاعی است. یکی از انواع هوش، هوش سازمانی است. هوش سازمانی یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، رقبیان، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان تأثیر زیادی می‌گذارد (ابری، ۱۳۸۵، ص ۲۵).

با توجه به اینکه هوش سازمانی افراد، نشانگر آگاهی و اطلاعات افراد در مورد عوامل مؤثر بر سازمان است با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت احاطه بر محیط داخلی و بیرونی را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمانها متمایز سازد؛ لذا هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس می‌تواند آنها را قادر سازد با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی بموقع نیازها، رفع آسیب پذیریه‌ها و واکنش بموقع به تغییرات ناسالم محیط داخل سازمان باشند. برای این منظور هوش سازمانی بر اساس نظریه کارل آلبرخت در هفت بعد؛ چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد تعریف شده

است تا رابطه هوش سازمانی و ابعاد آن با ارتقای سلامت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. به طور کلی این تحقیق در پی پاسخگویی به سؤال زیر است:

"بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با ارتقای سلامت سازمانی پلیس چه رابطه‌ای وجود دارد؟"

امید است این پژوهش بتواند در تحقق اهداف پلیس در ارتقای سلامت سازمانی، گامی هر چند اندک بردارد.

۲. اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش شناسایی رابطه بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با ارتقای سلامت سازمانی پلیس است که در راستای این هدف، اهداف زیر دنبال می‌شود:

- شناسایی رابطه تصور راهبردی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی
- شناسایی رابطه سرنوشت مشترک مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی
- شناسایی رابطه میل به تغییر مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی
- شناسایی رابطه روحیه مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی
- شناسایی رابطه اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی
- شناسایی رابطه کاربرد دانش مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی
- شناسایی رابطه فشار عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی

۳. اهمیت و ضرورت پژوهش

در حال حاضر، هرچند ضرورت بررسی هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس، پاسخ به وضع فعلی و نیاز مدیران است، تبیین نقش هوش سازمانی مدیران و فرماندهان با ارتقای سلامت سازمانی پلیس را می‌توان از چند جهت قابل بحث دانست: از یک سو دستیابی به رویکردهای جدید پلیس مبنی بر تحقق پلیس جامعه محور و مشارکت دادن مردم در تصمیم‌سازیها و تصمیم‌گیریها، مستلزم اعتماد سازی در سطح جامعه است و از طرفی پلیس به عنوان نماینده حاکمیت در اجرای آرمانهای نظام نقش مهمی دارد که در رأس آن خدمت‌رسانی مضاعف به مردم پیش‌بینی شده است. تحقق این دو موضوع با اجرای

کیفی و اثر بخش وظایف و مأموریت‌های پلیس در بستر سلامت سازمانی و محیط مناسب امکان‌پذیر است. ارتقای سلامت سازمانی به عنوان راهبرد مهم پلیس، خود تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که نقش مدیران و فرماندهان پلیس در آن، مهم تلقی می‌شود که به منظور اثر بخشی خود در این راستا نیازمند بهره‌گیری مناسب از هوش سازمانی هستند. بنابراین با توجه به اینکه هم اکنون موضوع هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس و ارتقای سلامت سازمانی به عنوان نیاز، شناخته شده، و موضوع جدیدی است، این تحقیق می‌تواند گام‌هایی را در توفیق روز افزون پلیس در تحقق رسالت و اهداف سازمانی بردارد.

۴. فرضیه‌های پژوهش

الف) فرضیه اصلی

- بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معنی داری هست.

ب) فرضیه‌های فرعی

- بین تصور راهبردی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین تصور سرنوشت مشترک مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معنی داری هست.
- بین میل به تغییر مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین روحیه مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معنی داری هست.
- بین اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معنی داری هست.
- بین کاربرد دانش مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین فشار عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۵. پیشینه پژوهش

با بررسیهای هرچند درخصوص رابطه بین هوش سازمانی با سلامت سازمانی بویژه در حیطه سازمان پلیس پژوهشهای خاصی انجام پذیرفته است، در مورد هوش سازمانی و سلامت سازمانی و جوانب هر کدام از آنها پژوهشهای زیادی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به چند مورد از آنها اشاره می‌شود:

کارل آلبرخت (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی هوش سازمانی» به این نتیجه رسید که مدیران با آگاهی از میزان هوش سازمانی خود می‌توانند به درک و آگاهی بهتری از سازمانشان برسند. به علاوه با توجه به نتایج جالبی که به دست آمد، مدیران می‌توانند نگاه جدیدتری به سازمانشان داشته باشند (آلبرت^۱، ۲۰۰۳).

ایراوایجی (۲۰۰۶) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیرات هوش سازمانی بر سرمایه گذاری در زمینه فناوری اطلاعات و بهره‌وری سازمان» به این نتیجه رسیده است که شرکت‌هایی که هوش سازمانی بیشتری دارند، سرمایه‌گذارهای بیشتری در زمینه فناوری اطلاعات انجام می‌دهند و از سطح بهره‌وری بالاتری برخوردارند (ریرا و همکاران^۲، ۲۰۰۷). ماتیو مایلر (۱۹۶۹) ویژگی سازمانهای سالم را در تأمین سه نیاز اصلی، یعنی نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقا و نیازهای رشد و توسعه سازمان می‌داند و ابعاد سلامت سازمانی را شامل ده عامل سازگاری، شایستگی حل مسئله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، حمایت منابع، انسجام و یگانگی، روحیه استقلال و نوآوری می‌داند (هوی و میسکل^۳، ۱۳۸۵، ص ۴۳).

نتایج تحقیق مقالی و عزیری (۱۳۸۶) تحت عنوان «رابطه هوش سازمانی و توسعه مدیریت دانش سازمانی» بیانگر این است که بین هوش سازمانی و توسعه مدیریت دانش سازمانی رابطه معنی‌داری هست (مقالی و عزیری، ۱۳۸۶).

نتایج تحقیق بیگزاد و دیگران (۱۳۸۹) در بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمانهای دولتی آذربایجان شرقی بیانگر این است که بین هوش سازمانی

1. Albrecht
2. Riera, et al
3. Hoy & Miskel

مدیران و عملکرد آنان در دستگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه معنی‌داری هست (بیگ زاده و دیگران، ۱۳۸۹).

خیاط جدیدی (۱۳۸۱) در تحقیق خود به بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران پرداخته نتایج این تحقیق نشان داد که بین تمام ابعاد سلامت سازمانی و اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد (آهنچیان، ۱۳۸۱).

با ملاحظه این مطالعات، هر چند رابطه بین هر کدام از متغیرهای هوش سازمانی و سلامت سازمانی با متغیرهای دیگر بررسی شده است، تحقیقی در خصوص بررسی رابطه بین این دو متغیر صورت نگرفته است؛ بنابراین این تحقیق در نوع خود جدید است و تلاش می‌کند رابطه هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس را با سلامت سازمانی پلیس مورد مطالعه قرار دهد.

۶. مبانی نظری

هوش سازمانی از مفاهیم جدید در حوزه ادبیات مدیریت در قرن ۲۱، است. کارل آلبرخت (۲۰۰۳) موفقیت سازمان را مشروط به داشتن عوامل انسان هوشمند^۱، گروه‌های هوشمند^۲ و سازمانهای هوشمند^۳ می‌داند (ابزری، ۱۳۸۵، ص ۲۵). او برای پاسخگویی و جلوگیری از کند ذهنی گروهی از عنوان هوش سازمانی^۴ استفاده می‌کند. آلبرخت در مسئله هوش سازمانی الگویی عرضه می‌کند که دارای ابعاد هفتگانه شامل چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد است. آلبرخت هوش سازمانی را استعداد و ظرفیت سازمان در حرکت قدرت ذهنی و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند. بر اساس قانون آلبرخت تحت عنوان حماقت گروهی می‌توان این گونه بیان کرد که سازمانها علاوه بر تهدید رقیبان و محیط پیرامونی، خود نیز در جهت آسیب به خود پیش می‌روند (نسبی، ۱۳۸۷، ص ۷۲).

-
1. Smart People
 2. Smart Teams
 3. Smart Organization.
 4. Organization Intelligence.

در مورد هوش سازمانی دیدگاه‌های مختلفی از سوی صاحب‌نظران متعدد مطرح شده است که در زیر به پاره‌ای از آنها اشاره می‌شود:

۱-۶. **هوش سازمانی از دیدگاه ماتسودا:** تی ماتسودا هوش سازمانی را مجموع تواناییهای ذهنی سازمان می‌داند که ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی، و دارای دو جزء است:

هوش سازمانی به عنوان فرایند، که تجزیه و تحلیل نظری سازمان را با مجموعه‌ای از فرایندهای فرعی فراهم می‌سازد و دارای ویژگیهای تعامل، اجماع، همکاری یا تشریک مساعی، است. هوش سازمانی به عنوان محصول، که خط‌مشی ترکیبی و طرح و راهنمایی‌هایی برای سامانه اطلاعاتی سازمان عرضه می‌کند. البته این دو جزء از یکدیگر جدا نیست و به عنوان دو عامل وابسته به یکدیگر در سازمان عمل می‌کنند (حیاتی، ۱۳۸۵).

۲-۶. **از دیدگاه آلبرخت:** هوش سازمانی، ظرفیت بنگاه برای به کارگیری همه نیروی مغزیش و تمرکز آن نیروی مغزی بر مأموریتش و همچنین هوش سازمانی استعداد و ظرفیت سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز دادن این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی است (آلبرخت، ۲۰۰۳).

هوش سازمانی از این دیدگاه هفت بعد دارد:

۱-۲-۶. **چشم انداز راهبردی:** به توان خلق، استنتاج و بیان هدف سازمان اطلاق می‌شود. نشانه‌های کلیدی چشم‌انداز استراتژیک شامل داشتن گفتمان استراتژیک در سازمان، بررسی محیط کسب و کار، بازبینی استراتژیک سالانه، داشتن پیشنهاد ارزشمند در برابر بازار، بیانیه هدایت، کاربرد بیانیه مأموریت و ارتقای مدیران آینده است. در یک کلام چشم‌انداز استراتژیک در پی این است که بگوید می‌دانیم به کجا می‌رویم.

۲-۲-۶. **سرنوشت مشترک:** زمانی که تمام یا بیشتر افراد در سازمان درگیر کار شدند و هدف مشترکی دارند و می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست، آنها می‌توانند به طور هم افزایی برای رسیدن به چشم‌انداز عمل کنند. این حس، که همگی ما سوار یک قایقیم، احساس قوی همبستگی یا به اصطلاح حس یک روح در چند بدن بودن را در آنها به وجود می‌آورد. نشانه‌های کلیدی سرنوشت مشترک شامل داشتن برنامه‌ها و

نتایج مشترک بین کارکنان، فهم همگانی فکر کسب و کار، کمک و تشریک مساعی آنها به یکدیگر، وجود احساس تعلق کارکنان به سازمان، احساس مشارکت در کارکنان، اعتقاد کارکنان به موفقیت و ارتباط بادوام کارکنان با سازمان است.

۲-۳. میل به تغییر: برخی فرهنگهای سازمانی توسط گروه‌های اجرایی پایه گذار خودشان هدایت می‌شوند. تغییر نشاندهنده چالش، کسب تجارت جدید و مهیج است و به عبارت دیگر شانس است برای شروع کار و فعالیت جدید. میل به تغییر و تحول نیازمند این است که با همه تغییراتی که برای تحقق چشم‌انداز استراتژیک لازم است، سازگار باشد. نشانه‌های کلیدی میل به تغییر شامل بهبود مستمر فرایندها، حمایت از نوآوری، حمایت از بهبود کار، اجازه پرسیدن، حداقل بوروکراسی، پذیرش اشتباهات توسط مدیران و ایجاد فضای تغییر است.

۲-۴. روحیه: منظور از روحیه، داشتن روحیه و انرژی لازم به منظور موفق شدن است. در سازمان با روحیه ضعیف، کارکنان به میزان اصولی و منطقی به شغل و وظیفه شان عمل می‌کنند. به عنوان مثال، تمایل کارکنان در توزیع چیزی بیش از حدانتظار، و این به دلیل این است که آنها موفقیت خود را در گرو موفقیت سازمان تشخیص داده‌اند و هم‌چنین به دلیل این است که می‌خواهند آن اقدام با موفقیت به پایان برسد. نشانه‌های کلیدی روحیه شامل کیفیت زندگی کاری، سهم مدیریت در روحیه کارکنان، احساس افتخار در سازمان، تلاش فوق‌العاده کارکنان، فرصتهای شغلی، نگرش مدیران به شغل و الگوی تعهد مدیران است.

۲-۵. اتحاد و توافق: به طور کلی اتحاد و توافق به معنای کمک قوانین و ابزارهای سازمان به موفق شدن است. بدون برخی قوانین به منظور اجرا درحیطه آن، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و گروه‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازماندهی کنند؛ مسئولیتها و مشاغل را تقسیم، و برخی قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط وضع کنند. هر ساختار سازمانی که متصور شود، تنگناها و محدودیتهایی را تحمیل خواهد کرد که به هر حال برای همکاری وضع شده است. در سازمان هوشمند، نظامها- در یک تعریف کلی- دست به دست هم داده است تا افراد را قادر به مأموریت سازد نشانه‌های کلیدی واتحاد و

توافق، شامل ساختار مناسب، حمایت سیاستها از رسالت، آسان‌سازی فرایندهای کسب و کار، بهبود سامانه‌های اطلاعاتی، ارتباط سامانه‌های اطلاعاتی و خلق ارزش برای مشتری، انتقال مسئولیت تا پایین‌ترین سطح سازمان و همراستایی مأموریت‌های بخشی است.

۶-۲-۶. کاربرد دانش: تقریباً فعالیت هر سازمانی شدیداً به دانش کسب شده، تصمیم‌های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته‌سالاری افراد، خود به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان عجین شده است، وابستگی دارد. با نگاهی فراتر از تحولات جاری فناوری اطلاعات در راستای مدیریت دانش، کاربرد دانش با ایجاد فرهنگ استفاده از منابع ارزشمند فکری و اطلاعاتی مرتبط است. نشانه‌های کلیدی کاربرد دانش شامل فرهنگ اشتراک دانش، قدردانی مدیران از دانش کارکنان، مرزهای نفوذ پذیر در برابر افکار، جریان اطلاعات عملیاتی، مطالعه آخرین افکار توسط مدیران، یادگیری و شکوفایی کارکنان و درک کامل مدیران از مهارت‌ها است. به طور کلی کاربرد دانش، به اشتراک گذاشتن اطلاعات، دانش و فرزنگی را شامل می‌شود.

۶-۲-۷. فشار عملکرد: این کافی نیست که مدیران صرفاً درگیر عملکرد اجرا باشند؛ مانند کسب موضوعات استراتژیک نامعین و نتایج ماهرانه آن. در سازمان هوشمند هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند. نشانه‌های کلیدی فشار عملکرد شامل درک انتظارات توسط کارکنان، ارتباط مدیران به دلیل اهدا، حل مشکلات اجرایی کارکنان توسط مدیران، عدم ترقی مدیران ضعیف، دریافت بازخورد توسط کارکنان درباره عملکردشان، احساس کارکنان از مفید بودن کارشان و ترقی کارکنان براساس شایستگی است. در مجموع، فشار عملکرد به مفهوم جدی بودن در مورد آن چیزی است که انجام می‌دهیم (آلبرخت، ۲۰۰۳).

۶-۳. دیدگاه هلال: هلال هوش سازمانی را توانایی سازمان در ایجاد و بهره‌گیری از دانش مطلوب در تطابق با وضع محیطی می‌داند. به عقیده او هوش سازمانی ظرفیت سازمان در جهت خلق دانش و به کارگیری راهبردهای آن به منظور هماهنگی و تطابق با محیط اطراف است. هلال اضافه می‌کند که مجموعه توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان، همان هوش سازمانی است (هلال، ۲۰۰۶).

۴-۶. دیدگاه سیمیچ^۱: سیمیچ هوش سازمانی را توانایی فکری سازمان به منظور حل مسائل سازمانی معرفی می‌کند. در اینجا توجه بر انسجام تواناییهای تکنیکی و تواناییهای انسانی به منظور حل مسائل و مشکلات است صراحتاً هوش سازمانی در بر گیرنده کلیات، اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است (سیمیچ، ۲۰۰۵).

۷. سلامت سازمانی

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط میلر^۲ در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد که به مجموعه‌ای از ویژگیهای نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند و دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر این اصطلاح، که نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت بر اساس کار پارسونز، توسط هوی و تارنر (۱۹۹۷) و هوی و میسکل (۱۹۹۱) به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد. میلر می‌گوید سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از ویژگیهای سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. سازمان سالم، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند؛ بلکه در دراز مدت می‌تواند به اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و تواناییهای لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (میلر، ۱۹۹۳).

کیت دیویس سازمان سالم را سازمانی می‌داند که در آن کارکنان احساس کنند، کاری سودمند و مفید انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را دوست دارند و می‌پذیرند که خشنودی درونی فراهم می‌آورد. بسیاری از کارکنان، مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند به سخنانشان گوش داده، و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند. آنان می‌خواهند اطمینان یابند سازمان براستی برای نیازها و دشواریهای آنان دلسوزی می‌کند. از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی مفهوم

1. Simic

2. Miller

تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای وظایف خود و رشد و بهبود سازمان می‌شود. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند بمانند و کار کنند و خود افرادی مؤثر و سودمند باشند (احمدی و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۴۹).

مفهوم سلامت مثبت در سازمان، توجه را به وضعیتی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را آسان می‌کند و یا مانع پویاییهای سازمان است. پارسونز معتقد است که همه نظامهای اجتماعی، اگر قرار باشد رشد و توسعه یابند، باید چهار مشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یگانگی و ناپیدایی را فرو نشانند؛ به عبارت دیگر، سازمانها در حل چهار مشکل موفق باشند: مشکل کسب منابع کافی و سازش با محیط خود، مشکل تعیین و اجرای هدف، مشکل نگهداری وحدت در داخل سازمان؛ و مشکل ایجاد و حفظ ارزشهای منحصر به دستگاه. بنابراین، سازمان باید به نیازهای انطباق و کسب هدف و نیز نیازهای بیانی، یگانگی اجتماعی و هنجاری برخورد کند. در واقع فرض بر این است که سازمانهای سالم به طور اثربخشی هر دو دسته از نیازها را برآورده می‌کنند (همان، ص ۵۰).

برای بررسی میزان سلامت سازمانی ابتدا باید شناخت کافی درباره ابعاد آن داشته باشیم. هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه ویژگیها و متغیرهای سازمانی را در هفت بعد بررسی کرده‌اند که عبارت است از:

- تأکید علمی: به تأکید سازمان برای افزایش سطح تخصص و مهارتهای فنی کارکنان اشاره دارد.
- روحیه: به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی اشاره دارد که بین کارکنان وجود دارد.
- حمایت منابع: به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی و حتی اضافی است و این مواد و وسایل براحتی قابل دستیابی است.
- ساختهدی: به رفتاری از مدیر اشاره دارد که کارکردگرا و هدفگرا است.
- ملاحظه‌گری: رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می‌دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادهای آنهاست.
- نفوذ مدیر: به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرادستان خود اشاره دارد. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده است و از طریق تحت تأثیر قرار دادن فکر و عمل رئیس

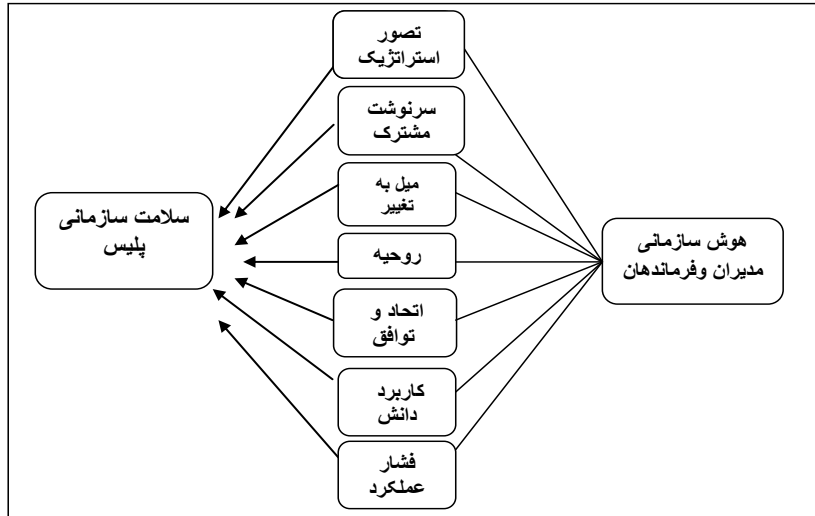
ناحیه آموزشی، می‌تواند به طور اثربخشی با وی کار کند.

- یگانگی نهادی: توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روشهایی است؛ که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیرمعقول مراجعان و محیط در امان باشند (هوی و میسکل، ۱۹۹۱، ص ۴۵۴).
- پژوهشهای متعدد حاکی است که سازمانهای سالم، سازمانهایی هستند که سطح بالایی از موارد قید شده را دارا هستند.

۸. هوش سازمانی مدیران، فرماندهان و سلامت سازمانی پلیس

با توجه به آنچه در مورد هوش سازمانی بیان شد، می‌توان هوش سازمانی را مجموعه اطلاعات، آگاهی و دانش مدیران و فرماندهان پلیس در مورد عوامل تأثیرگذار بر سازمان ناجا نامید. بنابراین شناسایی و استفاده از هوش سازمانی به مدیران و فرماندهان این توانایی را می‌دهد که آنان بتوانند قدرت احاطه و اشراف خود را بر محیط داخلی و بیرونی سازمان ناجا افزایش دهند. از سوی دیگر از نظر هوی و تارنر (۱۹۹۷) و هوی و میسکل (۱۹۹۱) سلامت سازمانی مجموعه‌ای از ویژگیهای نسبتاً پردوام است که موجب توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف سازمان می‌شود؛ لذا فرض این است که هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس موجب احاطه و دانش عمیق آنان به محیط سازمان می‌شود و می‌تواند بسترهای لازم را برای ایجاد فضای سالم سازمانی و افزایش توانایی سازمان در رسیدن به اهداف خود فراهم سازد. بنابراین با توجه به نوع ساختار، مأموریتها و اهداف سازمانی با مطالعه ابعاد هوش سازمانی از دید اندیشمندان مختلف، ابعاد هفتگانه هوش سازمانی از نظر کارل آلبرخت شامل چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد.

چارچوب نظری این تحقیق را تشکیل می‌دهد و طبق شکل (۱) الگوی مفهومی پژوهشی شکل می‌گیرد:



شکل (۱) الگوی مفهومی هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی،
(منبع: آلبرخت، ۲۰۰۳)

۹. روش شناسی

روش تحقیق از نظر داده‌ها کمی، و از نظر اهداف کاربردی، و از نظر ماهیت مطالعه همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را تمام دانشجویان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته انتظامی و اطلاعات در نیمه دوم سال ۹۲ تشکیل داده است که سوابق خدمت اجرایی داشته، و از توان علمی و مهارت کافی برای پاسخ برخوردار بوده‌اند. نمونه و روش نمونه‌گیری بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و حجم نمونه را ۹۶ نفر تشکیل می‌دهد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه، شامل پرسشنامه هوش سازمانی با ۴۹ سؤال و پرسشنامه سلامت سازمانی با ۳۲ سؤال است که پس از سنجش روایی و پایایی آنها در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. روایی هر دو ابزار با روایی صوری تأیید، و اعتبار آنها با آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای سنجش پرسشنامه هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس ۰/۸۱ و برای سلامت سازمانی ۰/۷۹ تعیین شده است. روش این ابزارها روی گروه نمونه اجرا شد و بر اساس آزمون آماری همبستگی پیرسون و T تک نمونه‌ای در بسته نرم افزاری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۱۰. یافته‌های تحقیق

۱-۱۰. توصیف داده‌ها

در جدول شماره (۱) آمار توصیفی هوش سازمانی نشان داده شده است.

جدول (۱) شاخصهای توصیفی گروه نمونه

پیش‌ترتیب	کمترین	کشیده‌ای	واریانس	انحراف استاندارد	نما	میان‌ه	انحراف میانگین	میانگین	مولفه‌ها
۵	۲/۹۰	-٪۴۹۳	٪۵۱۵	٪۵۴۴	۴	۴/۰۰	٪۰۵۹	۴/۲۵	تصور راهبردی
۵	۲/۸۰	-٪۵۵۱	٪۴۷۵	٪۷۸۸	۴	۴/۰۰	٪۰۸۴	۳/۹۸	سرنوشت مشترک
۵	۲/۹۰	-٪۶۳۷	٪۴۵۲	٪۵۹۴	۵	۵/۰۰	٪۰۶۸	۴/۱۱	میل به تغییر
۵	۳	-٪۴۹۷	٪۵۶۵	٪۶۶۷	۴	۴/۰۰	٪۰۶۲	۴/۳۱	روحیه
۵	۳	-٪۳۹۹	٪۴۹۸	٪۷۶۷	۵	۵/۰۰	٪۰۵۳	۴/۴۲	اتحاد و توافق
۵	۳	-٪۵۳۱	٪۵۰۲	٪۵۶۷	۴	۴/۰۰	٪۰۵۱	۴/۶۵	کاربرد دانش
۵	۳	-٪۶۷۵	٪۵۱۵	٪۷۴۶	۴	۴/۰۰	٪۰۷۵	۳/۸۶	فشار عملکرد
۵	۲/۹۰	-٪۵۴۶	٪۴۵۵	٪۶۲۲	۴	۴/۰۰	٪۰۶۹	۴/۲۶	سلامت سازمانی

۱-۲. تحلیل داده‌ها

فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون t تک نمونه‌ای تحلیل شد. نتایج آزمون فرضیه‌ها ۹۵٪ وجود رابطه بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس را تأیید کرد. در ادامه به تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به هر یک از فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود:

فرضیه ۱ فرعی: بین تصور راهبردی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست.

جدول (۲): ضریب همبستگی بین تصور راهبردی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس

تعداد پاسخگویان	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۹۶	۰/۷۸۰	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت بین تصور راهبردی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست و میزان همبستگی آن زیاد است.

جدول (۳): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه اول تحقیق

تعداد پاسخگویان	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۹۶	۴/۹۰	۸۱	۰/۰۰۰

نقیض ادعا: تصور راهبردی مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس نمی‌گردد.
ادعا: تصور راهبردی مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.
با توجه به اینکه مقدار t جدول (۴/۹۰) از ۳ بیشتر است در ناحیه H1 قرار دارد و همچنین چون سطح معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه اول تأیید می‌شود و با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت؛ تصور راهبردی مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه اول بیانگر این است که بین تصور راهبردی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری معادل ۷۸٪ وجود دارد که نشان‌دهنده همبستگی زیاد است که میزان همبستگی آن در آزمون فرضیه مربوط نشان داده شده است. بنابراین می‌توان اینگونه بیان کرد که اگر مدیران و فرماندهان پلیس گفتمان راهبردی در سازمان داشته باشند و با بررسی نقاط قوت و ضعف درونی و شناسایی تهدیدات و فرصتهای بیرونی اشراف عمیق بر مسائل درونی و بیرونی سازمان داشته باشند، می‌توانند با ایجاد فضای سالم سازمانی در مسیر تحقق اهداف سازمانی، کارکنان را هدایت کنند و سطح سلامت سازمانی پلیس را افزایش دهند.

فرضیه ۲ فرعی: بین تصور سرنوشت مشترک مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): ضریب همبستگی بین تصور سرنوشت مشترک با سلامت سازمانی

تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۹۶	۰/۷۸۵	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت بین تصور سرنوشت مشترک مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست. و میزان همبستگی آن زیاد است.

جدول (۵): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه دوم تحقیق

تعداد پاسخگویان	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۹۶	۴/۹۶	۸۱	۰/۰۰۰

نقیض ادعا: تصور سرنوشت مشترک مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی نمی‌شود.
 ادعا: تصور سرنوشت مشترک مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی می‌گردد.
 با توجه به اینکه مقدار t جدول (۴/۹۶) از ۳ بیشتر است در ناحیه H1 قرار دارد و هم‌چنین چون سطح معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه دوم تأیید می‌شود و با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت تصور سرنوشت مشترک مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق بیانگر این است که بین تصور سرنوشت مشترک مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معناداری معادل ۷۸۵٪ وجود دارد که نشان‌دهنده همبستگی زیاد است که میزان همبستگی آن در آزمون فرضیه مربوط نشان داده شده است. بنابراین با ایجاد و توسعه شاخصهایی مانند داشتن برنامه‌ها و نتایج مشترک بین کارکنان، فهم همگانی فکر فعالیت‌های سازمان، وجود احساس تعلق کارکنان به سازمان، احساس مشارکت در کارکنان، اعتقاد کارکنان به موفقیت و ارتباط با دوام با سازمان، می‌توان سطح سلامت سازمانی پلیس را افزایش داد.

فرضیه ۳ فرعی: بین میل به تغییر مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست.

جدول (۶): ضریب همبستگی بین میل به تغییر مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس

تعداد پاسخگویان	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۹۶	۰/۷۹۱	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت بین میل به تغییر مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری وجود دارد و میزان همبستگی آن زیاد است.

جدول (۷): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه سوم تحقیق

تعداد پاسخگویان	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۹۶	۵/۰۶	۸۱	۰/۰۰۰

نقیض ادعا: میل به تغییر مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس نمی‌گردد.
ادعا: میل به تغییر مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

با توجه به اینکه مقدار t جدول (۵/۰۶) از ۳ بیشتر است؛ در ناحیه H_1 قرار دارد و همچنین چون سطح معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه سوم تأیید می‌شود و با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت میل به تغییر مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق بیانگر این است که بین میل به تغییر مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معناداری معادل ۷۹۱٪ وجود دارد که نشان‌دهنده همبستگی زیاد است که میزان همبستگی آن در آزمون فرضیه مربوط نشان داده شده است. بنابراین می‌توان اینگونه بیان کرد اگر مدیران و فرماندهان پلیس میل به تغییر شاخصهایی شامل بهبود مستمر فرایندها، حمایت از نوآوری، حمایت از بهبود کار، اجازه پرسیدن از کارکنان، حداقل بوروکراسی، پذیرش اشتباهات توسط خودشان و ایجاد فضای تغییر داشته باشند، می‌توان سطح سلامت سازمان را بهبود و ارتقا داد.

فرضیه ۴ فرعی: بین روحیه مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست.

جدول (۸): ضریب همبستگی بین روحیه مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس

تعداد پاسخگویان	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۹۶	۰/۸۰۲	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت بین روحیه مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری وجود دارد و میزان همبستگی آن زیاد است.

جدول (۹): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه چهار تحقیق

تعداد پاسخگویان	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۹۶	۵/۲۵	۸۱	۰/۰۰۰

نقیض ادعا: روحیه مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس نمی‌گردد.

ادعا: روحیه مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

با توجه به اینکه مقدار t جدول (۵/۲۵) از ۳ بیشتر است در ناحیه H_1 قرار دارد و هم‌چنین چون سطح معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه چهارم تأیید می‌شود و با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت روحیه مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه چهارم تحقیق بیانگر این است که بین روحیه مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معناداری معادل ۸۰۲٪ وجود دارد که نشان‌دهنده همبستگی زیاد است که میزان همبستگی آن در آزمون فرضیه مربوط نشان داده شده است؛ این بدین معنا است که با ایجاد و توسعه شاخصهای روحیه شامل کیفیت زندگی کاری، سهم مدیریت در روحیه کارکنان، احساس افتخار در سازمان، تلاش فوق‌العاده کارکنان، فرصتهای شغلی، نگرش مدیران به شغل و الگوی تعهد مدیران، می‌توان سطح سلامت سازمانی پلیس را افزایش داد.

فرضیه ۵ فرعی: بین اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست.

جدول (۱۰) ضریب همبستگی بین اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس

تعداد پاسخگویان	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۹۶	۰/۸۲۱	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت بین اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست و میزان همبستگی آن زیاد است.

جدول (۱۱): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه پنجم تحقیق

تعداد پاسخگویان	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۹۶	۵/۷۱	۸۱	۰/۰۰۰

نقیض ادعا: اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس نمی‌گردد.
ادعا: اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

با توجه به اینکه مقدار t جدول (۵/۷۱) از ۳ بیشتر است در ناحیه H_1 قرار دارد و هم‌چنین چون سطح معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه پنجم تأیید می‌شود و با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق بیانگر این است که بین اتحاد و توافق مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معناداری معادل ۸۲٪ وجود دارد که نشاندهنده همبستگی زیاد است که میزان همبستگی آن در آزمون فرضیه مربوط نشان داده شده است. بنابراین می‌توان این گونه بیان کرد که تمرکز بر توسعه شاخصهای توافق و اتحاد شامل؛ ساختار مناسب، حمایت سیاستها از رسالت، آسان‌سازی فرایندهای کار، بهبود سامانه‌های اطلاعاتی، ارتباط سامانه‌های اطلاعاتی و خلق ارزش برای مشتریان خدمات پلیس، انتقال مسئولیت تا پایین‌ترین سطح سازمان، موجب ارتقای سطح سلامت سازمانی پلیس می‌شود. فرضیه ۶ فرعی: بین کاربرد دانش مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست.

جدول (۱۲): ضریب همبستگی بین کاربرد دانش مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس

تعداد پاسخگویان	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۹۶	۰/۸۴۱	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت بین کاربرد دانش مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری وجود دارد و میزان همبستگی آن زیاد است.

جدول (۱۳): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه ششم تحقیق

تعداد پاسخ‌گویان	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۹۶	۶/۱۱	۸۱	۰/۰۰۰

نقیض ادعا: کاربرد دانش مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس نمی‌گردد. ادعا: کاربرد دانش مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد. با توجه به اینکه مقدار t جدول (۶/۱۱) از ۳ بیشتر است در ناحیه H1 قرار دارد و همچنین چون سطح معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه ششم تأیید می‌شود و با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت کاربرد دانش مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه ششم تحقیق بیانگر این است که بین کاربرد دانش مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معناداری معادل ۸۴٪ وجود دارد که نشاندهنده همبستگی زیاد است که میزان همبستگی آن در آزمون فرضیه مربوط نشان داده شده است. بنابراین

می‌توان نتیجه گرفت که بسترسازی و توسعه شاخصهای کاربرد دانش شامل فرهنگ اشتراک دانش، قدردانی مدیران از دانش کارکنان، مرزهای نفوذ پذیر در برابر افکار، جریان اطلاعات عملیاتی، مطالعه آخرین افکار توسط مدیران، یادگیری و شکوفایی کارکنان و درک کامل مدیران از مهارتها موجب شکوفایی و افزایش سطح سلامت سازمانی پلیس می‌شود.

فرضیه ۷ فرعی: بین فشار عملکرد مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۴): ضریب همبستگی بین فشار عملکرد مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس

تعداد پاسخگویان	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۹۶	۰/۸۱۱	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت بین فشار عملکرد مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست و میزان همبستگی آن زیاد است.

جدول (۱۵): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه هفتم تحقیق

تعداد پاسخگویان	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۹۶	۵/۴۵	۸۱	۰/۰۰۰

نقیض ادعا: فشار عملکرد مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس نمی‌گردد.

ادعا: فشار عملکرد مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

با توجه به اینکه مقدار t جدول (۵/۴۵) از ۳ بیشتر است در ناحیه H_1 قرار دارد و هم‌چنین چون سطح معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه هفتم تأیید می‌شود و با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت فشار عملکرد مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

نتایج آزمون فرضیه هفتم تحقیق بیانگر این است که بین فشار عملکرد مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معناداری معادل ۸۱٪ وجود دارد که نشان‌دهنده همبستگی زیاد است که میزان همبستگی آن در آزمون فرضیه مربوط نشان داده شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که می‌توان با بسترسازی و توسعه شاخصهای کلیدی فشار عملکرد شامل درک انتظارات توسط کارکنان، ارتباط مدیران به دلیل؛ حل مشکلات اجرایی

کارکنان توسط مدیران، عدم ترقی مدیران ضعیف، دریافت بازخورد توسط کارکنان درباره عملکردشان، احساس کارکنان از مفید بودن کارشان و ترقی کارکنان بر اساس شایستگی، سطح سلامت سازمانی را بهبود بخشید.

فرضیه اصلی: بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری هست.

جدول (۱۶): ضریب همبستگی بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس

تعداد پاسخگویان	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۹۶	۰/۸۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس رابطه معناداری وجود دارد و میزان همبستگی آن زیاد است.

جدول (۱۷): نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق

تعداد پاسخگویان	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
۹۶	۵/۹۱	۸۱	۰/۰۰۰

نقیض ادعا: هوش سازمانی مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس نمی‌گردد.

ادعا: هوش سازمانی مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌گردد.

با توجه به اینکه مقدار t جدول (۵/۹۱) از ۳ بیشتر است در ناحیه H1 قرار دارد و همچنین چون سطح معناداری نیز از ۰/۰۵ کمتر است، فرضیه اصلی تأیید می‌شود و با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت هوش سازمانی مدیران و فرماندهان موجب سلامت سازمانی پلیس می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه اصلی تحقیق بیانگر این است که بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس با سلامت سازمانی رابطه معناداری معادل ۸۰۵٪ وجود دارد که نشان‌دهنده همبستگی زیاد است که میزان همبستگی آن در آزمون فرضیه مربوط نشان داده شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تمرکز بر ایجاد، رشد و توسعه ابعاد، عوامل و شاخصهای هوش سازمانی مدیران و فرماندهان موجب افزایش و ارتقای سطح سلامت سازمان پلیس می‌گردد.

۱۱. نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق مطابق و همسو با یافته‌های سایر پژوهشگران است که در مبانی نظری به آن اشاره شد. به طور کلی مهمترین یافته این مطالعه به نتایجی بر می‌گردد که از تبیین فرضیه‌های پژوهش به دست آمده است. در سازمانهایی نظیر ناجا، که تمرکز آن بیشتر بر کیفیت خدمات عرضه شده به منظور جلب رضایتمندی افراد جامعه، مشارکت اجتماعی و افزایش اعتماد عمومی نسبت به عملکرد پلیس است، بحث سلامت سازمانی و توجه به ابعاد، شاخصها و عوامل ایجاد کننده و افزایش آن می‌تواند سازمان را در محیط متلاطم و چالشی امروزی در مسیر تحقق اهداف و رسالت آن یاری کند و میزان اعتماد عمومی را به پلیس افزایش دهد. گر چه عده‌ای از پاسخگویان در قسمت بیان آزاد مطالب در پاسخنامه بر شاخصهای اثرگذار دیگری مبنی بر سلامت سازمانی پلیس از قبیل نظارت مستمر و کیفی بازرسی و مراجع نظارتی اشاره کرده بودند، نتیجه کلی این مطالعه، حکایت از تأیید فرضیه‌های تحقیق مبنی بر وجود رابطه مثبت و مستقیم هوش سازمانی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس دارد؛ اما هوش سازمانی مدیران و فرماندهان پلیس در اشراف عمیق به محیط داخل و بیرون سازمان مورد نظر پاسخ دهندگان را نیز پوشش می‌دهد. در این راستا متغیر کاربرد دانش از سوی مدیران و فرماندهان پلیس به عنوان یکی از ابعاد هوش سازمانی از اولویت بیشتری برخوردار است که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است.

۱۲. پیشنهادها

با توجه به پذیرش رابطه علی بین هوش سازمانی مدیران و فرماندهان با سلامت سازمانی پلیس، پیشنهادهایی به منظور بهبود سطح هوش سازمانی عرضه می‌شود تا بتوان سطح سلامت سازمانی را افزایش داد و بهبود بخشید:

- از طریق دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، اجرای کارگاه‌های تخصصی برای کارکنان و مدیران، باید مفهوم دیدگاه راهبردی و اهمیت آن برای تمام افراد سازمان تشریح شود تا تصور راهبردی و هدف مشترک برای آنان در جهتدهی به فعالیتهایشان ایجاد گردد.
- برای تقویت احساس سرنوشت مشترک، بهتر است، مدیران به مشارکت کارکنان در برنامه‌ها و مسائل مهم اهمیت دهند تا آنان با انگیزه بیشتر و تلاشی مضاعف به

مدیران و فرماندهان برای رسیدن به اهداف سازمانی کمک کنند. بدیهی است چنین رویکرد و فضایی در ارتقای سطح سلامت سازمانی اثربخش خواهد بود.

- مدیران با مطالعه محیط سازمانی و فعالیتهای سازمان پیوسته در حال ترقی، اصلاح فرایندها، افزایش انعطاف‌پذیری و هماهنگ شدن با تغییرات محیط سازمانی باشند.
- مدیران از طریق برنامه‌های تفریحی، اجرای برنامه‌های مناسب در مناسبت‌های مختلف برای کارکنان همراه با خانواده، تلاش کنند تا کیفیت زندگی، انگیزه شغلی و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند تا موجبات افزایش روحیه کارکنان و در نتیجه کارایی و اثربخشی آنان را در اجرای وظایف و مسئولیتهای سازمانی بهبود بخشد.
- مدیران با نظارت و بینش عمیق به مسائل درون محیط سازمانی، فضای لازم را از طریق بهبود سامانه‌های اطلاعاتی، گردش شغلی مناسب و واگذاری اختیار به منظور توسعه اتحاد و توافق بین کارکنان در راستای حرکت در مسیر تحقق اهداف سازمانی به وجود آورند.
- مدیران با رویکرد کاربرد دانش از طریق توسعه فرهنگ اشتراک دانش بین کارکنان، قدردانی از دانش و نوآوری کارکنان، اهمیت دادن به یادگیری مستمر و شکوفایی کارکنان، سطح توان و سرعت پاسخگویی مناسب کارکنان را افزایش دهند.
- پیشنهاد می‌شود کارکنان را از مسئولیتهای و نقشهای خود در سازمان آگاه کنند و انتظار سازمان از همکاری کارکنان بروشنی تشریح شود؛ سپس عملکرد آنان ارزیابی گردد و در مسیر اصلاح عملکرد هدایت و کنترل شوند.

فهرست منابع

- آهنجیان، محمدرضا (۱۳۸۱). بررسی رابطه اثربخشی مدیران با سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی و متوسطه استان زنجان. شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان زنجان.
- ابرزی، مهدی؛ اعتباریان، اکبر؛ ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۵). هوش سازمانی و جلوگیری از کند ذهنی سازمانی، ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، ش ۲۲.

- احمدی، علی اکبر؛ خوشبخت، علی؛ حسینی، سید تیمور (۱۳۹۱). ارزیابی تأثیر عملکرد مدیران بر سلامت سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت ترافیک، ش ۲۷ زمستان ۱۳۹۱.
- بیگ زاده، جعفر؛ علایی، محمدباقر؛ اسکندری، کریم (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی، پژوهشهای مدیریت، س سوم، ش هشتم.
- حیاتی، محمد علی (۱۳۸۵). سلامت سازمانی
[Http://www.Hayati.314.Blogfa.com](http://www.Hayati.314.Blogfa.com)
- خیاط جدیدی، معصومه (۱۳۸۱). بررسی رابطه سلامت سازمانی بر اثربخشی در مدارس راهنمایی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۱-۸۰، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- نسبی، نرجس السادات (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد شیراز.
- هوی، وین ک؛ میسکل سیلیس (۱۳۸۵). مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل، ترجمه میر محمد سید عباس زاده، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- Albrecht, Karl (2003). Organizational Intelligence survey. ustralianInstitute of Management: (www.KarlAlbrecht.com).
- Albrecht, Karl (2003). Organizational Intelligence & Knowledge Management :Thinking Outside the Silos , the Executive Perspective: (www.KarlAlbrecht.com).
- Halal, William E (2006). Organizational Intelligence: What is it ? and How can manager Use it ?: (www.strategy-bussiness.com).
- Mooghali and Azizi (2008). Organizational Intelligence and Organizational Knowledge Management Development, payame noor university, shiraz-Iran, IDOSI publications.

- Miller, S.J. (1993). The Relationship Between Junior High School Teachers perception of a healthy school Environment and their Trust to principals. Doctoral Dissertation Colleagues and the School organization.
- Miskel G. Cicil: Hoy k. wayne. (1991). Educational dministration. Theory, practice International Edition.
- Riera A., & Christian G. , & Iijima , Junichi (2007). A Study of Effect of Organizational IQ on IT Investment and Productivity.
- International Conference on Management of Innovation and Technology.
- Simic, Ivana (2005). Organizational Learning as A Component of Organizational Intelligence, Information and Marketing Aspect of the Economically Development of the Balkan the Balkan Countries Journal.



شعبه پژوهش‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني