

کد رهگیری ثبت پروپوزال: ۱۰۸۷۸۴۶

کد رهگیری ثبت پایان نامه:



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کلیه امتیازهای این پایان‌نامه به دانشگاه بوعلی سینا تعلق دارد. در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها، باید نام دانشگاه بوعلی سینا یا استاد راهنمای پایان‌نامه و نام دانشجو با ذکر مأخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت. درج آدرس‌های ذیل در کلیه مقالات خارجی و داخلی مستخرج از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها الزامی می‌باشد.

مقالات خارجی

....., Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

مقالات داخلی

..... گروه ..... دانشکده .....، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.



دانشگاه گیلان  
دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
گروه آموزشی علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با سلامت سازمانی دانشگاه رازی  
کرمانشاه از دیدگاه اعضای هیأت علمی در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱

استاد راهنما:

دکتر محمدرضا اردلان

استاد مشاور:

دکتر سیروس قنبری

نگارش:

مهناز مرادی چهری

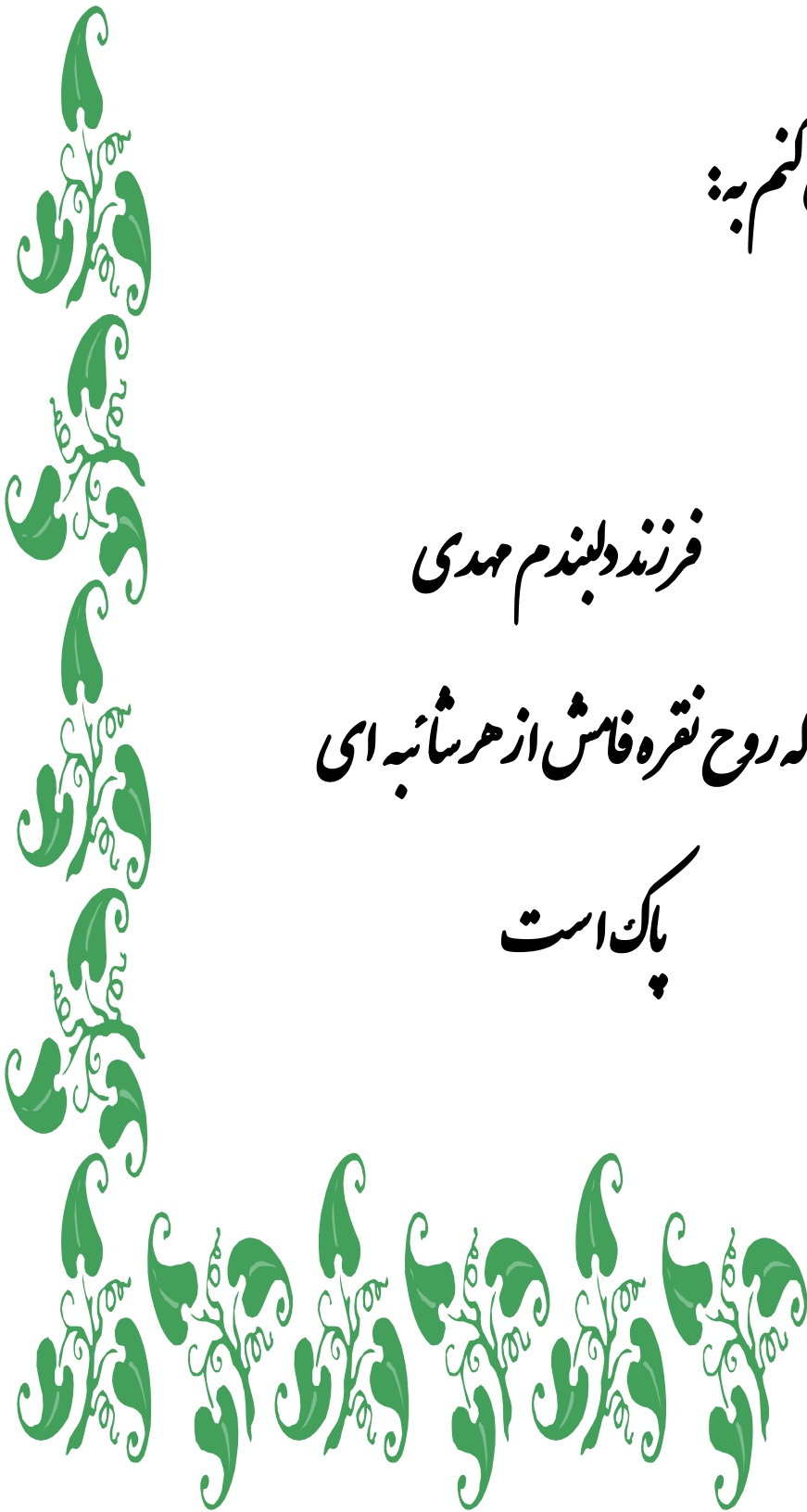
۲۲ دی ۱۳۹۲

این مجموعه را تقدیم می‌کنم به:

فرزند دلبندم مهدی

او که روح نقره فاش از هرسانه‌ای

پاک است



## تشکر و قدردانی

پاس و تایش الهی، مشتاقان را که هرچه به زبان آید و هرچه در دل گذرد بر صفحه مکتوب شود، در حق و یاد اوست. یاد او همواره راهگشا.

طی این مسیر ممکن نبود مگر به لطف و مرحمت آن یار ازلی، که همواره یاد او مایه آرامش قلب است. سامان گرفتن این پایان نامه در سایه لطف بی کران و خردمندی استاد کرامی، جناب آقای دکتر محمد رضا اردلان انجام گرفته است. همواره قدردان و سپاسگزار، بنموده‌امی خردمندی ایشان خواهم بود و هیچ‌گاه مهرورزی و کثاده رویی او را از یاد نخواهم برد. هر چند زبان نوشتار در قدردانی از ایشان الکن است اما حکم خشنینی دارد به قدر گهنگنی، برای توان کشیدن آب دریا.

از استاد ارجمند جناب آقای دکتر سیروس قهری که همواره بار اهنایی، مهربانی و امید بخشی خویش، در به سرانجام رساندن این رساله یار یکرم بودند، بی نهایت سپاسگزارم و امید که بتوانم علم و اخلاق این بزرگواران را در تمام مراحل زندگی سرلوحه‌ی امور قرار دهم. شایسته است از همه‌ی عزیزانی که در طی نگارش این رساله به بنده لطف داشته و مریاری نمودند، تشکر و قدردانی کنم.



دانشگاه بوعلی سینا  
مشخصات پایان نامه تحصیلی

عنوان: رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با سلامت سازمانی دانشگاه رازی کرمانشاه از دیدگاه اعضای هیأت علمی در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱		
نام نویسنده: مهناز مرادی چهری		
نام استاد راهنما: دکتر محمدرضا اردلان		
نام استاد مشاور: دکتر سیروس قنبری		
دانشکده: ادبیات و علوم انسانی		گروه آموزشی: علوم تربیتی
رشته تحصیلی: مدیریت آموزشی		گرایش تحصیلی:
تاریخ تصویب (پروپوزال): ۱۳۹۲/۳/۱۹		تاریخ دفاع: ۱۳۹۲/۱۰/۲۲
		تعداد صفحات: ۱۴۴
<p>چکیده</p> <p>هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با سلامت سازمانی دانشگاه رازی کرمانشاه از دیدگاه اعضای هیأت علمی بود. این پژوهش از لحاظ انجام تحقیق، در زمره پژوهش های کاربردی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه رازی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ تشکیل می دهد که تعداد آنها ۳۷۵ نفر (۳۳۳ مرد و ۴۲ زن) بود و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳)، هوش اخلاقی لنیک و کیل (۲۰۰۵) و سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه ها مورد تأیید اساتید رشته مدیریت قرار گرفت. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ۰/۹۷ برای پرسشنامه هوش سازمانی، ۰/۹۴ برای پرسشنامه هوش اخلاقی و ۰/۸۶ برای پرسشنامه سلامت سازمانی محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص های آمار توصیفی مانند (جدول، فراوانی، درصد، نمودار، میانگین و انحراف معیار) و روش های آمار استنباطی در حد (آزمون کالموگروف- اسمیرونوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T برای گروه های مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه و رگرسیون چند متغیره) استفاده شده است. یافته ها نشان داد که وضعیت هوش سازمانی دانشگاه در حد متوسط (۳) قرار دارد و همچنین میزان هوش اخلاقی و سلامت سازمانی دانشگاه بالاتر از حد متوسط (۳) می باشد. بین هوش سازمانی و سلامت سازمانی از یک طرف و هوش اخلاقی و سلامت سازمانی از طرف دیگر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که ۰/۲۱۶ از تغییرات سلامت سازمانی توسط مؤلفه مسئولیت پذیری هوش اخلاقی، ۰/۲۷۴ توسط مؤلفه چشم انداز استراتژیک هوش سازمانی و ۰/۳۰ توسط مؤلفه دلسوزی هوش اخلاقی تبیین می گردد.</p>		
واژگان کلیدی: هوش سازمانی، هوش اخلاقی، سلامت سازمانی، دانشگاه رازی		

فصل اول : کلیات پژوهش

۳	..... (۱-۱) مقدمه
۳	..... (۲-۱) بیان مسأله
۶	..... (۳-۱) اهمیت و ضرورت انجام پژوهش
۷	..... (۴-۱) اهداف پژوهش
۸	..... (۵-۱) سؤالات پژوهش
۸	..... (۶-۱) فرضیه های پژوهش
۸	..... (۷-۱) تعاریف مفهومی و عملیاتی اصطلاحات پژوهش
۸	..... (۱-۷-۱) تعریف مفهومی اصطلاحات تحقیق
۸	..... (۲-۷-۱) تعریف عملیاتی اصطلاحات تحقیق

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۵	..... (۱-۲) مقدمه
۱۵	..... (۲-۲) هوش سازمانی
۱۵	..... (۱-۲-۲) هوش و مفهوم آن
۱۸	..... (۲-۲-۲) از هوش فردی تا هوش سازمانی
۲۳	..... (۳-۲-۲) تاریخچه هوش سازمانی
۲۴	..... (۴-۲-۲) تعاریف هوش سازمانی
۲۵	..... (۱-۴-۲-۲) هوش سازمانی از دیدگاه ماتسودا
۲۵	..... (۲-۴-۲-۲) هوش سازمانی از دیدگاه مک مستر
۲۸	..... (۳-۴-۲-۲) هوش سازمانی از دیدگاه آلبرشت
۲۹	..... (۵-۲-۲) هوش جمعی یا حماقت جمعی
۳۰	..... (۶-۲-۲) مؤلفه های هوش سازمانی از دیدگاه آلبرشت
۳۵	..... (۷-۲-۲) ابعاد هوش سازمانی
۳۸	..... (۸-۲-۲) عناصر هوش سازمانی
۳۸	..... (۹-۲-۲) فواید هوش سازمانی



## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۱۰-۲-۲) اصول سازمانهای هوشمند.....	۳۹
۳-۲) هوش اخلاقی.....	۴۳
۱-۳-۲) اهمیت ارزش های اخلاقی.....	۴۳
۲-۳-۲) تفاوت در نحوه شکل گیری خصوصیت‌های اخلاقی زن و مرد.....	۴۳
۱-۲-۳-۲) تحقیقات بر اساس آلفا.....	۴۵
۲-۲-۳-۲) تحقیقات بر اساس رویکرد بتا.....	۴۶
۳-۳-۲) مفهوم هوش اخلاقی.....	۴۷
۱-۳-۳-۲) هوش اخلاقی بوربا و اصول آن.....	۴۸
۲-۳-۳-۲) اصول هوش اخلاقی از دیدگاه لنیک وکیل.....	۴۹
۴-۳-۲) هوش اخلاقی در مدیریت.....	۵۰
۵-۳-۲) آموزش هوش اخلاقی به مدیران.....	۵۲
۶-۳-۲) اخلاق کاری.....	۵۴
۷-۳-۲) نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی در سازمان.....	۵۵
۸-۳-۲) اهمیت هوش اخلاقی در دانشگاه.....	۵۷
۴-۲) سلامت سازمانی.....	۵۹
۱-۴-۲) مفهوم سلامت سازمانی.....	۵۹
۲-۴-۲) تعاریف سلامت سازمانی از دیدگاه صاحب نظران مختلف.....	۶۰
۳-۴-۲) سطوح سازمان های سالم.....	۶۴
۴-۴-۲) ویژگی های سازمان سالم.....	۶۵
۵-۴-۲) سازمان سالم، سلامت سازمانی و اثربخشی.....	۷۰
۶-۴-۲) اصول سازمان های سالم.....	۷۱
۵-۲) رابطه بین هوش سازمانی، هوش اخلاقی و سلامت سازمانی.....	۷۳
۶-۲) پیشینه پژوهشی موضوع تحقیق.....	۷۴
۱-۶-۲) تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....	۷۴
۲-۶-۲) تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....	۷۹
۷-۲) جمع بندی و نتیجه گیری.....	۸۳

فصل سوم: روش پژوهش

۸۷	۱-۳ مقدمه
۸۷	۲-۳ روش تحقیق
۸۸	۳-۳ جامعه آماری
۸۸	۴-۳ حجم نمونه و روش نمونه گیری
۸۹	۵-۳ روش جمع آوری اطلاعات
۸۹	۱- پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳)
۹۰	۲- پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵)
۹۰	۳- پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶)
۹۱	۶-۳ روایی و پایایی پرسشنامه ها
۹۱	۱-۶-۳ روایی پرسشنامه ها
۹۱	۲-۶-۳ پایایی پرسشنامه ها
۹۲	۷-۳ روش های آماری تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری یافته های پژوهش

۹۵	۱-۴ مقدمه
۹۵	۲-۴ توصیف یافته های تحقیق
۹۹	۳-۴ پیش فرض استفاده از آزمون های آماری پارامتریک
۱۰۳	۴-۴ تحلیل سؤال ها و فرضیه های پژوهش

فصل پنجم: نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات

۱۱۷	۱-۵ مقدمه
۱۱۷	۲-۵ خلاصه پژوهش
۱۱۸	۳-۵ نتیجه گیری
۱۲۴	۴-۵ پیشنهادات
۱۲۴	۱-۴-۵ پیشنهادهای کاربردی

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۲۷	پیشنهاد‌های اجرایی برای تحقیقات آتی..... (۲-۴-۵)
۱۲۸	محدودیت های پژوهش..... (۵-۵)
۱۲۸	محدودیت های در اختیار یا کنترل محقق..... (۱-۵-۵)
۱۲۸	محدودیت هایی که کنترل آنها از عهده پژوهشگر خارج است..... (۲-۵-۵)
۱۳۱	منابع و مأخذ.....

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۶۸.....	جدول (۲-۱) سطوح و ابعاد سلامت سازمانی.....
۸۸.....	جدول (۳-۱) توزیع جامعه آماری.....
۸۹.....	جدول (۳-۲) جامعه و نمونه مورد مطالعه.....
۸۹.....	جدول (۳-۳) توزیع سؤالات پرسشنامه هوش سازمانی.....
۹۰.....	جدول (۳-۴) توزیع سؤالات پرسشنامه هوش اخلاقی.....
۹۰.....	جدول (۳-۵) توزیع سؤالات پرسشنامه سلامت سازمانی.....
۹۱.....	جدول (۳-۶) اطلاعات مربوط به پایایی پرسشنامه هوش سازمانی.....
۹۲.....	جدول (۳-۷) اطلاعات مربوط به پایایی پرسشنامه هوش اخلاقی.....
۹۲.....	جدول (۳-۸) اطلاعات مربوط به پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی.....
۹۵.....	جدول (۴-۱) فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنس.....
۹۶.....	جدول (۴-۲) فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به لحاظ سن.....
۹۷.....	جدول (۴-۳) فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به لحاظ مدرک تحصیلی.....
۹۸.....	جدول (۴-۴) فراوانی و درصد فراوانی نمونه اعضای هیأت علمی مورد مطالعه به لحاظ سابقه خدمت.....
۱۰۰.....	جدول (۴-۵) نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده های های سازمانی.....
۱۰۱.....	جدول (۴-۶) نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده های هوش اخلاقی.....
۱۰۲.....	جدول (۴-۷) نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده های سلامت سازمانی.....
۱۰۳.....	جدول (۴-۸) وضعیت هوش سازمانی در دانشگاه رازی از دیدگاه اعضای هیأت علمی.....
۱۰۵.....	جدول (۴-۹) وضعیت هوش اخلاقی در دانشگاه رازی از دیدگاه اعضای هیأت علمی.....
۱۰۶.....	جدول (۴-۱۰) وضعیت سلامت سازمانی در دانشگاه رازی از دیدگاه اعضای هیأت علمی.....
۱۰۷.....	جدول (۴-۱۱) ضریب همبستگی هوش سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه رازی.....
۱۰۸.....	جدول (۴-۱۲) ضریب همبستگی هوش اخلاقی و سلامت سازمانی در دانشگاه رازی.....
۱۰۸.....	جدول (۴-۱۳) ضریب همبستگی هوش سازمانی و هوش اخلاقی در دانشگاه رازی.....

## فهرست جداول

---

جدول شماره (۴-۱۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تاثیر مؤلفه های هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی دانشگاه رازی کرمانشاه.....	۱۰۹
--	-----

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
..... ۱۱۰	جدول (۴-۱۵) مقایسه میانگین هوش اخلاقی، هوش سازمانی و سلامت سازمانی از دیدگاه هیأت علمی زن و مرد.....
..... ۱۱۱	جدول (۴-۱۶) مقایسه میانگین هوش اخلاقی، هوش سازمانی و سلامت سازمانی از دیدگاه هیأت علمی به لحاظ مدرک تحصیلی آنها.....
..... ۱۱۲	جدول (۴-۱۷) مقایسه میزان هوش اخلاقی، هوش سازمانی و سلامت سازمانی دانشگاه رازی از دیدگاه اعضای هیأت علمی به لحاظ سن و سنوات خدمت آنها با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه.....
..... ۱۱۳	جدول (۴-۱۸) مقایسه میزان سلامت سازمانی در دانشگاه رازی از دیدگاه اعضای هیأت علمی به لحاظ سن آنها با استفاده از آزمون توکی.....
..... ۱۱۳	جدول (۴-۱۹) مقایسه میزان هوش سازمانی در دانشگاه رازی از دیدگاه اعضای هیأت علمی به لحاظ سنوات خدمت آنها با استفاده از آزمون توکی.....

## فهرست اشکال و نمودارها

صفحه	عنوان
۶	شکل (۱-۱) مدل مفهومی تحقیق.....
۳۰	شکل (۲-۱) مؤلفه های هوش سازمانی.....
۷۲	نمودار (۲-۱) چهار اصل سازمان های سالم.....
۹۵	نمودار (۴-۱) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنس.....
۹۶	نمودار (۴-۲) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب سن.....
۹۷	نمودار (۴-۳) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب مدرک تحصیلی.....
۹۸	نمودار (۴-۴) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه برحسب سابقه خدمت.....
	نمودار (۴-۵) نمودار فراوانی هوش سازمانی در دانشگاه رازی کرمانشاه از دیدگاه اعضای هیأت
۱۰۰	علمی به همراه منحنی نرمال.....
	نمودار (۴-۶) نمودار فراوانی هوش اخلاقی در دانشگاه رازی کرمانشاه از دیدگاه اعضای هیأت
۱۰۱	علمی به همراه منحنی نرمال.....
	نمودار (۴-۷) نمودار فراوانی سلامت سازمانی در دانشگاه رازی کرمانشاه از دیدگاه اعضای هیأت
۱۰۲	علمی به همراه منحنی نرمال.....

فصل اول

کلمات سر و مش



**(۱-۱) مقدمه**

سازمان‌ها برای رسیدن به هدف‌های نسبتاً مشخصی به وجود می‌آیند و فعالیت‌های مستمری را برای رسیدن به آن هدف‌ها انجام می‌دهند. البته هر سازمانی ویژگی‌های خود را دارد که عبارتند از: مرزهای تقریباً ثابت، سلسله مراتب اداری و نوع نظم مدبرانه، یک سیستم ارتباط و یک سیستم انگیزش که موجب می‌شود افراد در سایه همکاری با یکدیگر برای دست‌یابی به هدف‌های مشترک، تلاش کنند (اسکات: ۱۳۸۷). دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است و نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منابع سازمانی متولیان آن محسوب می‌شوند (حسینیان، مجیدی و یعقوبی، ۱۳۹۰: ۲). یکی از سازمان‌های ارگانیک که با محیط ارتباط پویا دارد، دانشگاه است. رسالت و کارکرد اساسی دانشگاه تولید، انتقال، انتشار، ترویج دانش و فراهم آوردن زمینه‌ای مساعد برای رشد و توسعه پایدار است (زهراپی و رجایی‌پور، ۱۳۹۰: ۱۵۶).

امروزه در محیط رقابتی سازمان‌ها به ویژه در دانشگاه‌ها، مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل رشد، توسعه و پیشرفت فراگیر، نیروی انسانی است که اهمیت آن بر غالب مدیران آشکار شده است، چرا که هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود؛ زیرا عمده منابع هر سازمانی برای بقا، منابع انسانی و مالی و فنی آن است، که مسلماً سرمایه انسانی تعیین‌کننده سمت و سوی دیگر سرمایه‌ها است و با توانایی‌های خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت می‌گیرد (قربانیان، ۱۳۹۰). با توجه به این که اثربخشی و سلامت سازمانی<sup>۱</sup> دانشگاه تا اندازه زیادی به ویژگی‌ها و خصایص اعضای هیئت علمی وابسته است در این پژوهش به بررسی رابطه بین هوش سازمانی<sup>۲</sup> و هوش اخلاقی<sup>۳</sup> با سلامت سازمانی دانشگاه رازی پرداخته شده است.

**(۲-۱) بیان مسأله**

امروزه سازمان‌ها با شرایط دائماً متغیر در محیط اقتصادی، تکنولوژیکی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مواجه هستند. واکنش موفقیت‌آمیز و پویای سازمان‌ها بستگی به توانایی آنها در ارائه اطلاعات مرتبط و یافتن به موقع راه حل مناسب برای مشکلات مواجه شده با آنها دارد. با توجه به این امر نظریه پردازان سازمانی، بر طراحی توانایی‌های فکری سازمان و از جهتی بر یکپارچگی فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی متمرکز است که نتیجه این روند، مفهوم جدیدی در تئوری سازمانی است که از آن به عنوان هوش سازمانی نام برده می‌شود (سیمیک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

1- Organizational Health

2. Organizational Intelligence

3. Moral Intelligence

4- Simic

از زمان مطرح شدن هوش سازمانی، نظریه پردازان مختلفی تلاش کرده اند تا تبیین روشنی از این مفهوم و مولفه های آن ارائه دهند که البته اختلاف نظرانی در این رابطه وجود دارد. به طور مثال هوش سازمانی را به عنوان توانایی ذهنی سازمان (ماتسودا<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵، هلال<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷، استون هاوس و پمبرتون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹، شوانینگر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳)، به عنوان فرایند (ماتسودا، ۱۹۹۵، کرون کوئیست<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴، استاسکوئیست<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸)، محصول (ماتسودا ۱۹۹۵، استاسکوئیست، ۲۰۰۸)، توانایی سازگاری (گلین<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶، کرون کوئیست، ۲۰۰۴)، سازوکار (گلین، ۱۹۹۶) (عرفانی خانقاهی و جعفری، ۱۳۸۹: ۵۱) تلقی کرده اند.

شوانینگر (۲۰۰۱) در کتاب خود با عنوان نظام های پژوهش و علوم رفتاری به تبیین هوش سازمانی پرداخته است. او مطرح کرده است که ناب بودن، سریع بودن و قوی بودن برای سازمانها کافی نیست، مسأله مهم هوشمندتر شدن است. به نظر وی قابلیت ها و توانایی های لازم برای هوشمندتر شدن عبارتند از: سازگاری، یادگیری و خود تحولی (عرفانی خانقاهی و جعفری، ۱۳۸۹: ۵۱).

از سوی دیگر امروزه، سازمانها به صورت فزاینده ای خود را درگیر مسئله ای می بینند که آن را معمای اخلاقی می نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. در چنین شرایطی سازمانهایی موفق خواهند بود که از نظر اخلاقی جو سالمی بر سازمان حکم فرما باشد. این امر، نیازمند وجود نیروی انسانی با هوش اخلاقی بالاست. هوش اخلاقی توانایی درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست. وقتی افراد دارای هوش اخلاقی بالا باشند کار درست را درست انجام می دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزشها و عقایدشان هماهنگ است. عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می زنند (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۲۹). هوش اخلاقی، به معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی است (تورنر و بارلینگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). شواهد بسیاری وجود دارند که هوش اخلاقی نقش بزرگی در موقعیت سازمانها ایفا می کند. بیشتر سازمانها راستی و درستی را خط مشی محوری خود قرار داده اند. بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که صداقت کامل در تمام زمانها بایستی در رأس دستور کار سازمان باشد (مانالاک<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶).

- 
- 1- Matsoda
  - 2- Helal
  - 3- Stowen Hous & pombert
  - 4- Shovaninger
  - 5- Crown Coeist
  - 6- Stascocoeist
  - 7- Gliyn
  - 9- Turner, N & Barling
  - 9 - Manalak

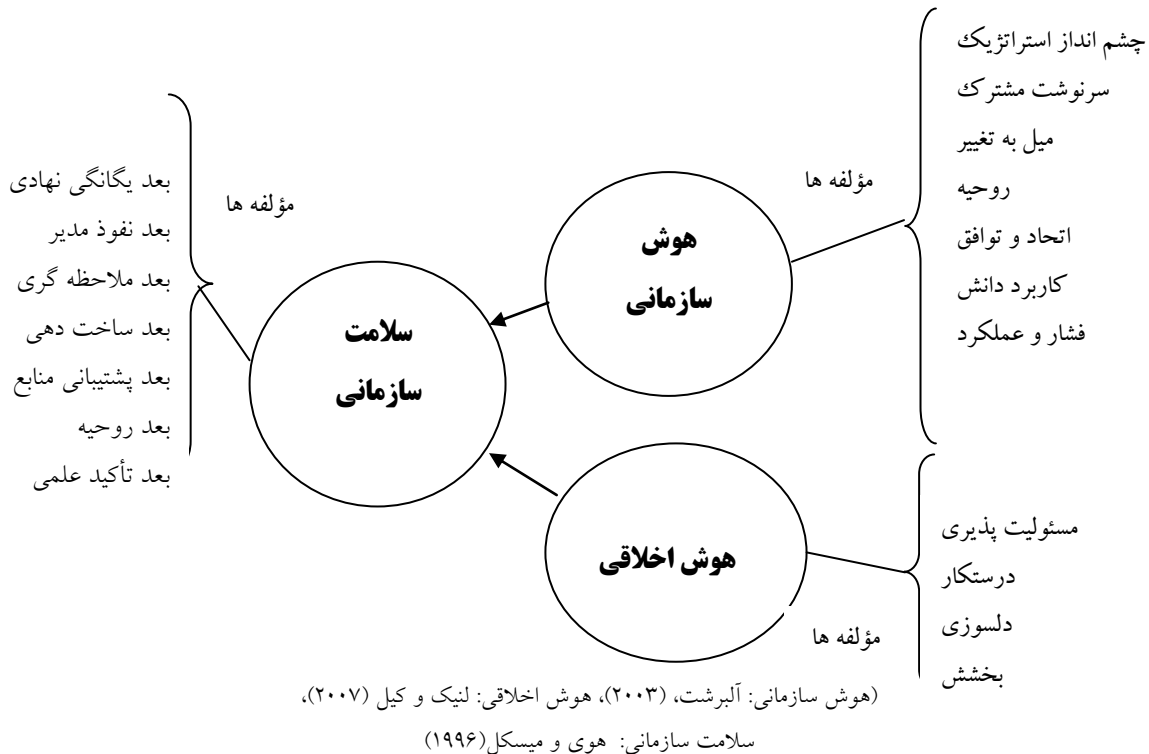
توسعه و رشد هر جامعه ای در گروی داشتن سازمان‌های سالم است. هر جامعه ای اگر به عنوان یک سیستم کلی نگریسته شود، در درون خود دارای سازمان‌ها و نهادهایی است که به عنوان خرده سیستم وظایفی بر عهده دارند که باید این توانایی را داشته باشند که در کنار دیگر سیستم‌ها و همگام با آنها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام بر دارند (ناظم، ۱۳۸۹: ۱۵). یک سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کنند و افتخار می کنند که بخشی از آن سازمان‌ها هستند (جعفری، محمدیان و حسن پور، ۱۳۸۹). اصطلاح سلامت سازمانی در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز<sup>۱</sup> به کار برده شد. سازمانی را سالم می‌دانند که آفریننده باشد و برای اخذ این ویژگی، باید از ویژگی‌هایی برخوردار باشد که عبارتند از: پذیرش دگرگونی و تحول، گرمی داشت اندیشه‌های تازه، پذیرش شکست به عنوان جزئی از کامیابی و بالاخره قدردانی از افراد (ناظم، ۱۳۸۹: ۲۰).

سازمان زمانی اثربخش است که از سلامت سازمانی لازم برخوردار بوده و کارکنان آن افرادی دارای انگیزش، علاقه مندی، تعهد، احساس مسئولیت، روحیه و حس وفاداری نسبت به سازمان باشند (زکی، ادیبی سده و یزد خواستی، ۱۳۸۵: ۲۲). دانشگاه از جمله سازمان‌هایی است که در هر جامعه از حساسیتی خاص برخوردار است و این حساسیت بیشتر به آن دلیل است که عملیات داخلی آن در معرض دید همگان قرار دارد و مورد قضاوت عام مردم است. همچنین دانشگاه‌ها بیش از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط هستند و عهده دار تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشند. بنابراین دانشگاه نیازمند فضایی است که در آن اعضای هیأت علمی افرادی مسئولیت پذیر، دلسوز، درستکار و دارای بینش و سرنوشت استراتژیک، سازگاری، روحیه و ... باشند تا سلامت سازمانی را تضمین کنند.

رابطه سلامت سازمانی با متغیرهای گوناگون توسط پژوهشگران مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است، اما به نظر می رسد تاکنون در هیچ پژوهشی به مطالعه رابطه هوش سازمانی و هوش اخلاقی با سلامت سازمانی به ویژه در سازمان های آموزشی پرداخته نشده است. که این پژوهش در صد مطالعه رابطه این متغیرها می باشد. بنابراین پژوهش حاضر ضمن بررسی میزان هوش سازمانی و هوش اخلاقی همچنین میزان سلامت سازمانی دانشگاه رازی کرمانشاه از دیدگاه اعضای هیأت علمی، مطابق با الگوی نظری ارائه شده (۱-۱) در صد پاسخگویی به سؤال زیر می باشد:

آیا رابطه ای بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با سلامت سازمانی دانشگاه رازی کرمانشاه از دیدگاه اعضای هیأت علمی وجود دارد؟

شکل (۱-۱): مدل مفهومی تحقیق



### ۳-۱) اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های نیروی انسانی در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر خصوصیات، ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های اخلاقی آنها است. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه سلامت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

هوش اخلاقی می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم عملکرد و سلامت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. به علاوه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. اخلاقی بودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت در سطح سازمان گردد. سلامت سازمان می‌تواند به عنوان پیامد مثبت انگاشته شود (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۱۱۷). از طرف دیگر هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک