



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M. A)
رشته مدیریت گرایش آموزش

عنوان:

رابطه هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی کارمندان سازمان
تامین اجتماعی شهر کرمان

استاد راهنما:

دکتر رضا زارعی

استاد مشاور:

دکتر نادر شهماخت

نگارش:

نسرین فرمیتنی

تابستان ۱۳۹۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظریه اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان

سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان، حیوان

و نبات) و سایر صاحبان حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران

پژوهش.

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از

اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای

مرتبط با تحقیق.

۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری

از هرگونه حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر

از مواردی که منع قانونی دارد.

۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه

علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلائند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله‌ی پایان نامه تحصیلی

اینجانب **نسرین فرمیتنی** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی در تاریخ ۲۱ / ۰۶ / ۱۳۹۲ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی کارمندان سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان " با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می‌شوم:

- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می‌پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: **نسرین فرمیتنی**

تاریخ و امضاء: ۱۳۹۲/۰۶/۲۱



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M. A)
رشته مدیریت گرایش آموزش

عنوان:

رابطه هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی کارمندان سازمان
تامین اجتماعی شهر کرمان

استاد راهنما:

دکتر رضا زارعی

استاد مشاور:

دکتر نادر شهامت

نگارش:

نسرین فرمیتنی

تابستان ۱۳۹۲



صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : نسرين فرمیتنی در تاریخ ۱۳۹۲/۰۶/۲۱
رشته : روانشناسی صنعتی سازمانی از پایان نامه خود با عنوان : رابطه هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی کارمندان سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان

با درجه ونمره دفاع نموده است

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى	سمت	امضاء اعضای هیات داورى
۱ - دکتر رضا زارعی	استاد راهنما	
۲ - دکتر نادر شهامت	استاد مشاور	
۳ - دکتر حجت الله فانی	استاد داور	
۴ -	استاد داور	

مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

مراتب فوق مورد تایید است

سپاسگزاری

شکر شایان نثار ایزد منان که توفیق را رفیقِ راهم ساخت تا این پایان نامه را به پایان برسانم .

از استادان فاضل و اندیشمند **جناب آقای دکتر رضا زارعی** به عنوان استاد راهنما و **جناب آقای**

دکتر نادر شهامت به عنوان استاد مشاور که همواره نگارنده را مورد لطف و محبت خود قرار

داده‌اند، کمال تشکر را دارم.

تقدیم به

این پایان نامه را ضمن تشکر و سپاس بیکران و در کمال افتخار و امتنان تقدیم می نمایم به:

- محضر ارزشمند پدر و مادر عزیزم به خاطر همه ی تلاشهای محبت آمیز ی که در دوران مختلف زندگی ام انجام داده‌اند و با مهربانی چگونه زیستن را به من آموختند.
- به همسر مهربانم و دختر صبورم که در تمام طول تحصیل همراه و همگام من بوده‌اند.
- به استادان فرزانه و فرهیخته ای که در راه کسب علم و معرفت مرا یاری نمودند.
- الهها به من کمک کن تا بتوانم ادای دین کنم و به خواسته ی آنان جامه ی عمل بپوشانم.
- پروردگارا حسن عاقبت، سلامت و سعادت را برای آنان مقدر نما.
- خدایا توفیق خدمتی سرشار از شور و نشاط و همراه و همسو با علم و دانش و پژوهش جهت رشد و شکوفایی ایران کهنسال عنایت بفرما.

فصل اول : طرح تحقیق

۳	مقدمه
۵	بیان مساله
۷	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۰	اهداف پژوهش
۱۰	فرضیه‌های پژوهش
۱۱	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

فصل دوم : ادبیات و پیشینه پژوهش

۱۶	الف (مبانی نظری
۵۴	ب (پیشینه پژوهش
۵۴	پژوهش‌های داخل کشور
۵۶	پژوهش‌های خارج کشور
۵۸	ج) جمع بندی

فصل سوم : روش شناسی پژوهش

۶۱	روش تحقیق
۶۱	جامعه آماری
۶۱	نمونه مورد مطالعه، حجم نمونه، روش نمونه گیری
۶۳	ابزار جمع آوری داده‌ها و روایی و پایایی داده‌ها
۶۸	روش تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها
۶۸	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم : یافته‌های پژوهش

۷۰	الف) داده‌های توصیفی
۷۱	ب (یافته‌های استنباطی

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۷۷ خلاصه تحقیق
۷۸ بحث و تفسیر یافته‌ها
۸۶ محدودیت‌های پژوهش
۸۶ پیشنهادات کاربردی
۸۷ پیشنهادات پژوهشی

منابع و مأخذ

۸۸ فهرست منابع فارسی
۹۲ فهرست منابع انگلیسی

پیوست‌ها

۹۵ پرسشنامه سلامت سازمانی
۹۷ پرسشنامه هوش سازمانی
۹۹ پرسشنامه هوش هیجانی
	چکیده انگلیسی

چکیده

هدف این تحقیق تبیین رابطه بین هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان بوده است. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان بوده است و حجم نمونه برابر با ۲۰۵ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری در این پژوهش شامل ۳ پرسشنامه الف (سلامت سازمانی (هوی و فیلدمن ۱۹۹۶) ب) هوش سازمانی (آلبرچت ۲۰۰۳) ج) هوش هیجانی (شیرینگ ۱۹۹۶) بوده است. برای اندازه گیری و تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج نشان داد بین متغیرهای هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. و از میان ابعاد هوش سازمانی، بعد سرنوشت مشترک پیش بین قوی تری برای سلامت سازمانی می باشد و از میان ابعاد هوش هیجانی، بعد خود انگیزی پیش بین قوی تری برای سلامت سازمانی می باشد. کلیدواژه: سلامت سازمانی^۱، هوش هیجانی^۲، هوش سازمانی^۳، سازمان تامین اجتماعی کرمان^۴

¹Health Organization

² Emotional Intelligence

³ Organizational Intelligence

⁴Kerman insurance organization

فصل اول :
کلیات پژوهش

مقدمه

منابع انسانی که امروزه از آن با نام سرمایه انسانی یاد می‌شود حقیقتاً مهمترین و محوری ترین بخش هر سازمان، نهاد، تشکل و مجموعه ها یی که به نوعی افراد برای رسیدن به هدفی مشخص در آن اجتماع کرد ه‌اند می‌باشد . چرا که اولاً هر مجموعه ای که با هدف ارائه خدمت مادی ویا معنوی تشکیل می‌شود بر پایه روابط انسانی سازمان دهی می‌گردد و در ثانی این نیروی انسانی است که تعیین می‌کند سازمان برای چه هدفی تشکیل و با چه برنامه ای و چطور به مقصود خود برسد.

سازمان‌ها وجه انکار ناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند و ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تاسیس و سازمان‌دهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آیند، اداره و هدایت می‌گردند . بر همین اساس در سال‌های اخیر به نیروی انسانی سازمان‌ها توجه بسیاری شده و بدین منظور گام‌های موثری نیز در جهت نهادینه کردن این حرکت‌ها آغاز گردیده، که باید از زوایای مختلف به آن نگرینست و ارتباط آن‌ها با هم را کشف نمود . (هومن، ۱۳۸۱). واژه سلامت سازمانی برای اولین بار با تاکید بر جنبه پیوسته سلامت سازمانی توسط پارسوتر و سیلز بعنوان توانایی تطبیق سازمان با محیط اطرافش ، ایجاد هم‌آهنگی بین اعضایش و دستیابی به اهدافش به کار برده شد. (کورکماز،^۱ ۲۰۰۶)

^۱. korkmaz

در همین راستا هوش سازمانی سبب می شود که سازمان ها آگاهتر در بازار رقابتی ظاهر شوند و همانند انسان ها که از طریق هوش خود با محیط به چالش می پردازد و از دانش و تجربه خود برای حل مشکلات استفاده می کنند، سازمان ها نیز در کسب و کار از طریق ابزار ها، چهار چوب ها و روش های هوش سازمانی به صورت هوشمندانه به تطبیق با محیط، حل مشکلات، کاهش هزینه ها و افزایش سود می پردازد سرمایه گذاری در این زمینه سبب کسب مزیت رقابتی برای سازمان می شود. این مهم می توان در قالب الکترونیکی به عنوان ورودی برای ابزار ها ی سازمان باهوش مورد استفاده قرار گیرد. (فروزنده، ۲۰۱۰)

به اطراف خود نگاه کنید و به چند نفر از باهوش ترین افرادی که می شناسید فکر کنید و خصیصه های بارزشان را به خاطر آورید، احتمالاً از جمله خصایص شان این است که با کمترین تلاش بالاترین نمره ها را در مدرسه کسب می کنند، شغل های خوبی در جامعه دارند، اما در ارتباط با همکاران شان زیاد موفق نیستند، با اینکه دوستان زیادی دارند اما روابط شخصی و صمیمی شان با دیگران اندک می باشد؛ حال، به چند تن از موفق ترین افرادی که می شناسید فکر کنید و ویژگی هایشان را به خاطر آورید، احتمالاً از جمله های ن ویژگی ها این است که آنها دوستان زیاد و متنوعی دارند، ارتباطات شخصی قوی و زندگی خانوادگی شان مملو از افتخار و کامیابی می باشد، و نسبت به دیگران علاقه بیشتری نشان می دهند، در مسئولیت شغلی شان موفق هستند و عواطف شان خالی از هر نوع خودنمایی است. تفاوت بین این دو گروه را در چه می بینید؟ آری، در تفاوت میزان ضریب هوشی^۱ و چیزی که آن را هوش هیجانی^۲ می نامند، است. آنچه ذهن روانشناسان را به خود معطوف کرده است این موضوع است که چرا تعداد زیادی از افراد با وجود داشتن هوش شناختی بالا در کارهای خود شکست می خورند؛ برعکس تعداد زیادی از افراد با بهره هوشی پایین تر در تلاش های خود موفق ترند. در اینجا است که می توان چنین نتیجه گرفت که افراد باید بدانند که برای موفقیت بیشتر در محیط های کار، تحصیل، و یا زندگی استفاده از هوش شناختی به تنهایی کافی نیست و هوش هیجانی هم در دستیابی به موفقیت بیشتر، نقش دارد (رضویان شاد، ۱۳۸۴)

^۱. intelligence quotient

^۲. emotional intelligence

طن مساله

سلامت سازمانی همیشه‌ی کی از دغدغه‌ها ی مدیران سازمانها بوده است زیرا این مهم برای پایداری جامعه امری ضروری است. جامع‌های که دارای سازمانهای بیمار و ناکارآمد باشد هرگز دوامی نخواهد داشت. حیات هر سازمان به وسیله سرمایه‌های انسانی اش تامین می‌شود و میزان سلامت هر سازمان به میزان و نوع عملکرد کارکنان آن بستگی دارد. مطالعه و بررسی تاریخیچه توسعه و تحول جوامع صنعتی و پیشرفته نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر، علاقه‌مند و با هوش، تاثیر انکارناپذیری در کارآمدی و سلامت سازمانی داشته است. لازم است که سازمان به گزینش افرادی مبادرت ورزد که با نیازهای سازگار باشد، در این صورت است که از حداکثر کارایی افراد استفاده می‌شود. راجع به دستیابی به سلامت سازمانی، نظرات متعددی توسط صاحب نظران ارائه گردیده است که هر کدام بر اساس تصور خاصی که از انسان و فلسفه سازمان و خواسته‌هایشان داشت‌ه‌اند و اینکه چگونه ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی در سلامت سازمان تاثیر میگذارد، به اظهار نظر پرداخته‌اند.

مفهوم سلامت سازمانی به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال‌های ارتباطی باز و سودمند هستند. سازمان سالم جایست که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و بهای نکه در این محل کار میکنند، افتخار کنند. اگر به سازمان سالم بعنوان سیستم نگاه کنیم؛ درچنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان بصورت فردی و گروهی بلکه در موجودیت و بقای سازمان جستجو می‌کنیم. (عباس زاده، ۱۳۶۹)

از طرفی دیگر در دنیای سازمانی، سازمانهایی موفق ترند که هوش سازمانی بالاتری داشته باشند، باتوجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالشهای جدید سازمانها پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر می‌شود. بی تردید مدیران برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود، راهی جز بهره‌گیری از جریان هوشمند سازی نخواهد داشت (حیاتی، ۱۳۸۵)

هوش سازمانی در سازمانهای پیچیده امروزی ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهد بود و راه صحیح مدیران سازمانها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان

این است که از ترکیب دو هوش فوق بهره گیرند . یکی از پدیدآورندگان هوش سازمانی تی ماتسودا ژاپنی است . از نظر ماتسودا^۱، هوش سازمانی بطور کلی مجموع های ست تعاملی ، اجتماعی و تشریک مساعی بین هوش انسان و هوش ماشینی است . قسمت عمد های از زندگی روزانه هر شخص صرف اشتغال به کار می شود. فعالیت کاری از نظر سلامت سازمانی فعالیتی مهم به حساب می آید.(خاکسار،۱۳۸۴)

همچنین سازمانها بعنوان یک سیستم باز ، از منظوم های از عناصر تشکیل شد هاند که با هم کنش متقابل دارند و کل واحدی را بوجود می آورند . از جمله ویژگی های دیگری که رشد سلامت سازمان را تسهیل میکند ، هوش هیجانی مدیران است . مدیری که هوش هیجانی بالایی دارد در سازمان خود موجب تقویت روح همکاری گروهی می شود و با درک و فهم عواطف خود و دیگران به کسب بینش نسبت به انگیزه ها می پردازد . (زارع،۱۳۷۹) یکی از متغیرهای کلیدی که در دهه های اخیر مورد توجه قرار گرفته، مفهوم هوش هیجانی است . دلیل این امر توانایی فرضی هوش هیجانی بالا در حل بهتر مسائل و کاستن از میزان تعارضات بین آنچه که انسان احساس می کند و آنچه که فکر میکند ، می باشد . هوش هیجانی یعنی توانایی اداره مطلوب خلق و خوی و وضع روانی و کنترل تکانش ها، عاملی که هنگام شکست ناشی از دست نیا فتن به هدف، در شخص ایجاد اندیشه و امید میکند . وجود مشکلات روان شناختی متعدد در بین کارکنان در سازمانها می تواند بسیار هزینه بر باشد . با افزایش مشکلات روان شناختی از جمله اختلالهای روانی کارکنان، عملکرد افراد مختل شده و روابط داخلی سازمان آشفته می گردد و به تبع آن ممکن است کارکنان را بی تفاوت و بی اعتبار به وظایف محوله سازد و عملکرد آنها را به شدت کاهش دهد و در نهایت منجر به عدم بهره وری فرد و سازمان می گردد.(مهملکه،۱۳۸۴)

مبانی نظری و تحقیقاتی که تاکنون انجام شد هاند بر وجود رابطه بین متغیرهای هوش هیجانی و سلامت سازمانی اشاره کرد هاند (برای مثال ناظم،بوکانی (۱۳۹۱)؛زارع (۱۳۷۹)؛ ولز (۲۰۰۰)، پالمر (۲۰۰۳) و همچنین برتایید وجود رابطه میان هوش سازمانی و سلامت سازمانی تحقیقاتی صورت پذیرفته است (برای مثال ، مختاری پور (۱۳۸۸)، لیکاتا و ها رپر (۲۰۰۱)، مک

^۱. Matsouda

هوک و دیگران (۲۰۰۳)؛ اما تاکنون به رابط های ن دومتغیر با سلامت سازمانی بصورت همزمان توجه نشده است.

در همین راستا لازم بذکر است جامعه هدف پژوهش، سازمان تامین اجتماعی به عنوان یکی از ارکان توسعه رفاهی و تامین اجتماعی مردم است. امروزه در اغلب کشورها اینگونه سازمانها سرچشمه های ایجاد رفاه و رضایت در میان مردم است که پس از امور دفاعی و آموزشی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می دهد. هدف تامین اجتماعی که در اساسنامه سازمان نیز ذکر شده است، اجرا، تعمیم، گسترش انواع بیمه های درمانی - اجتماعی و استقرار نظام هماهنگ متناسب با اهداف نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی است. از آنجایی که بخش قابل توجهی از جامعه بهای ن سازمان وابسته اند، این سازمان بعنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردار است و در صورتی خواهد توانست وظیفه خطیری که بر دوش دارد را به نحو احسن انجام دهد که سازمانی سالم و پویا باشد. (سازمان تامین اجتماعی، ۱۳۹۱)

بدیهی است که برای بالا بردن سطح سلامت در سازمان تامین اجتماعی شناخت عوامل و متغیرهای مرتبط و تاثیر گذار بر آن اولین گام و تبیین میزان ارتباط ابعاد مختلف این م متغیرها بر آن در گام های بعدی قرار دارد. از جمله این متغیرها هوش سازمانی و هوش هیجانی می باشد. مطالعه بر روی این دو متغیر کمک شایان توجهی به رهبران، مدیران و تصمیم گیرندگان این سازمان برای افزایش سلامت سازمانی میان کارکنان بمنظور بهره وری بیشتر و توسعه و رشد سازمانی خواهد کرد.

با این رویکرد محقق به تبیین رابطه هوش سازمانی و هوش هیجانی با سلامت سازمانی سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان پرداخته است.

اهمیت و ضرورت تحقیق :

سازمان سالم سازمانی است که «نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد.

سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند. در واقع سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی سالم است که با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیز برخورد کرد. ه و نیروی آنها را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند و در درازمدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می دهد (علاقه بند، ۱۳۷۸).

در باب اهمیت سلامت سازمانی اسکات (۱۳۸۰) بیان کرده است که گذشته تقریباً ثابت انسان، اکنون به جریانی با تغییرات سریع و مبهم تبدیل شده است. تغییرات سریع و روزافزون در تکنولوژی موجب شده است که مدیریت سنتی پاسخگوی نیازهای سازمان های پیچیده امروزی نباشد. سازمانها برای رسیدن به هدف های مشخصی بوجود آمد هاند و فعالیت های مستمری را برای رسیدن به آن هدف ها انجام می دهند. البته هر سازمانی ویژگی های خود را دارد، که عبارتند از مرزهای تقریباً ثابت، سلسله مراتب اداری و نوعی نظم مدبرانه، یک سیستم ارتباط و یک سیستم انگیزشی که موجب می شود افراد در سایه همکاری با یکدیگر برای دستیابی به هدفهای مشترک تلاش کنند. اما رسیدن به هدفهای سازمان فقط در سایه سلامت آن سازمان در تحقق برنامه ریزی ها می لطفند. (اسکات، ۱۳۸۰)

در رابطه با اهمیت سنجش سلامت سازمانی پیشنهاد کردند که هر ساله دانشگاه ها با پر کردن پرسشنامه های بهره وری، سلامت سازمانی و خلاقیت به بررسی وضعیت سلامت سازمانی خود برآیند تا چنانچه دچار بیماری و ضعفی باشند به سرعت در صدد درمان آن برآیند. (جو و ناظم، ۲۰۰۷)

ضرورت بررسی هوش سازمانی در حال حاضر وابسته به شرایط فعلی و نیاز سازمانهاست سازمان با بهره گیری از هوش سازمانی اثربخش، استفاده از ساختار های اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خود افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی محدود شده به استفاده در لایه های اجرایی سازمان برای استفاده مدیران توسعه داده می شود. (نسبی، ۱۳۸۷)

تمرکز و قدرت ذهنی و هوشی افراد در سازمان یکی از نیاز های اساسی سازمان ها بوده و در ایران نیز هوش سازمانی به تازگی مورد توجه مدیران سازمانها قرار گرفته ولی متأسفانه به طور جدی مورد مطالعه پژوهش قرار نگرفته است. (سلاسل،^۱ ۱۳۸۸)

پژوهشگران با مطالعه جراحی های وارده به جمجمه، دریافتند که میان هیجانات و تفکر منطقی رابطه مهمی بقرار است. آنها متوجه شدند که از دست دادن توانایی هیجان زدگی، منجر به از دست دادن توانایی منطقی می شود. پژوهشگران بدین ترتیب فهمیدند که هیجانات ما اطلاعات ارزشمندی در اختیارمان قرار می دهند که باعث تسهیل فرایند تفکر می شود. هوش هیجانی یکی از مفاهیم بحث برانگیز رفتار سازمانی است و موافقان و مخالفان خود را دارد استدلال های که در تائید هوش هیجانی مطرح می شود عبارت است از جاذبه ذاتی آن، این واقعیت که هوش هیجانی موضوعات با اهمیتی را پیش بینی میکند و این تصور که هوش هیجانی اساس زیست شناختی دارد. (رابینز و جاج، ۲۰۰۹)^۲

امروزه در سراسر جهان بر اهمیت هوش هیجانی افراد و تاثیر آن بر عملکرد تاکید زیاد می شود. در مسیر تحولات زندگی اهمیت هوش هیجانی به عنوان یک عامل برای سازگاری مناسب با تحولات با بیشتر مشخص شده است و در این میان توانمندی های صرفاً عقلایی دیگر نفی بقانند پیش بینی کننده خوبی برای موفقیت در زندگی باشد. (بختیارپور، ۱۳۸۲)

با توجه به های نکه در زمینه متغیرهای پژوهش، بویژه در سازمان تامین اجتماعی پژوهش چندانی در شهر کرمان صورت نگرفته است، اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر موجه به نظر می رسد. امید است نتایج این پژوهش گامی کوچک در راستای تحقق اهداف سازمان تامین اجتماعی باشد.

^۱. celaselle

^۲. robbins