

بررسی رابطه بین هوش سازمانی با منزلت اجتماعی ادراک شده در کارکنان شبکه بهداشت و درمان کهگیلویه

مسعود سعیدی نیا

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران.

Email: maseodsaeidi@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش سازمانی با منزلت اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت کهگیلویه بوده است. روش این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. حجم نمونه شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان بودند که به صورت نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرشت و پرسشنامه محقق ساخته منزلت اجتماعی استفاده شد. نتایج همبستگی پیرسون در مورد هوش سازمانی و منزلت اجتماعی ادراک شده نشان داد که بین این متغیرها در سطح $p < 0.05$ رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که بر حسب جنسیت و سابقه کار بین هوش سازمانی و منزلت اجتماعی ادراک شده در سطح $p < 0.05$ تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج این مطالعه بیانگر تأثیر پذیری منزلت اجتماعی از هوش سازمانی می‌باشد، هر چه هوش سازمانی بیشتر باشد کارکنان از منزلت اجتماعی بهتری برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، منزلت اجتماعی، کارکنان شبکه بهداشت و شهرستان کهگیلویه

مقدمه

میزان هوش سازمانی سازمانها، مانند انسانها، متغیر و متفاوت است. یعنی مجموعه‌ای از عوامل درونی و بیرونی در بروز و رشد آن تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها نیز همانند انسانها، درجه‌ای از هوشمندی را به نمایش می‌گذارند. هوش سازمانی با تکیه بر هوش انسانی، منبعی نامحدود از سرمایه‌های فکری است که اگر به درستی شناسایی و مدیریت شود، توانایی انعطاف پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی افزایش می‌دهد. همچنین با فراهم کردن زمینه مناسب، شرایط لازم را برای خلق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی فراهم می‌کند و توانایی ایده پردازی، خلاقیت و نوآوری را ارتقا می‌بخشد. به بیان دیگر در صورتی که زمینه لازم برای ارتقای هوش سازمانها فراهم شود، سازمان‌های ما با صرف انرژی و منابع کمتر اما با اقدامات هوشمندانه، تحقق یافتن اهداف را تسریع و تسهیل می‌کنند، یعنی کارایی و اثربخشی یا بهره‌وری آنها ارتقا می‌یابد. همچنین به دلیل افزایش قدرت سازگاری آنها با محیط و تأثیرگذاری بر محیط، دوام و بقای آنها نیز تضمین می‌شود (آلبرشت^۱، ۲۰۰۳). منزلت هر شغل، چگونگی رفتار متقابل و انتظارات جامعه را از شاغلان تعیین می‌کند و آنان را در ساخت دهی به تعامل‌های اجتماعی یاری می‌رساند. در کشورهای گوناگون، هر شغلی منزلت ویژه خود را دارد و مردم هر کشور می‌توانند مشاغلی با منزلت بالا یا پایین را از هم تشخیص دهند مردم از شاغلان با منزلت بالا، تمکین می‌کنند، کمک می‌طلبند و یا می‌خواهند مانند آنان بشوند؛ برای مثال، در مقایسه با مشاغل کارگری، پزشک احترام بیشتری دارد و بیشتر اوقات به توصیه‌های او عمل می‌شود (جنکینسون^۲، ۲۰۰۲).

منزلت اجتماعی، پایگاه اجتماعی است که فرد در میان یک گروه دارد. یا به مرتبه اجتماعی یک گروه در مقایسه با گروه‌های دیگر گفته می‌شود. به بیان دیگر، موقعیتی که یک فرد یا خانواده با ارجاع به استانداردهای میانگین رایج درباره ویژگی‌های فرهنگی، درآمد مؤثر، دارایی‌های مادی و مشارکت در فعالیت‌های گروهی - اجتماعی به دست می‌آورد. منزلت را برآوردی مثبت یا منفی از احترام یا پرستیژ پذیرفته شده از سوی افراد یا موقعیت‌ها تعریف کرده‌اند. منزلت، بازتاب دهنده عواملی هم چون منشأ خانوادگی رفتار، تحصیلات و ویژگی‌های مشابه است که دست یابی به آنها یا از دست دادنشان سخت‌تر از به دست آوردن یا از دست دادن ثروت اقتصادی است (کاکیر و همکاران^۳، ۲۰۰۸).

داشتن هوش سازمانی بالا یکی از راهکارهای افزایش بهره‌بری کارکنان سازمانها و نهادهای دولتی است. لازم است در این مطالعه هوش سازمانی را که از مؤلفه‌های مؤثر در بهبود سازمانها است مورد ارزیابی قرار بگیرد منزلت اجتماعی از متغیرهای دیگری است که در این مطالعه همراه با هوش سازمانی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و کارکنانی که از هوش سازمانی بالایی برخوردار هستند همواره در میان جامعه از شان و منزلت اجتماعی بالا برخوردار هستند.

پژوهش حاضر به بررسی رابطه هوش سازمانی با منزلت اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان کهگیلویه می‌پردازد. همچنین این تحقیق دنبال تعیین میزان تأثیر هوش سازمانی بر منزلت اجتماعی کارکنان می‌باشد و سوالی که باید پاسخ داده شود این است که آیا هوش سازمانی در افزایش منزلت اجتماعی مؤثر می‌باشد؟

روش تحقیق

این پژوهش با توجه به اینکه به بررسی رابطه هوش سازمانی با منزلت اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان کهگیلویه پرداخته است از لحاظ هدف تحقیق توصیفی و به لحاظ متغیرهای مورد استفاده از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان کهگیلویه می‌باشد تعداد آنها ۴۴۰ نفر می‌باشند. در این تحقیق تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان با استفاده از جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری ساده استفاده شد. در این تحقیق از پرسش نامه آلبرشت برای سنجش هوش سازمانی و پرسش نامه محقق ساخته که روایی آن مشخص گردید برای سنجش منزلت اجتماعی استفاده می‌شود. پس از جمع‌آوری پرسشنامه

1- Albrecht
2 - Jenkinson
3- Cakir

ها، پرسشنامه هایی که توسط کارکنان نمونه مورد مطالعه پاسخ داده شده بودند مورد بررسی قرار گرفت، پرسشنامه هایی که به طور ناقص پاسخ داده شده بودند جدا گردیدند، سپس پرسشنامه ها کد گذاری و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ در محیط ویندوز، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور پاسخگویی به سوالات و فرضیات تحقیق از ضریب رگرسیون خطی، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) استفاده گردید.

نتایج

برای بررسی رابطه بین هوش سازمانی با منزلت اجتماعی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. بین هوش سازمانی با منزلت اجتماعی ضریب همبستگی ۰/۴۵۲ بدست آمده که در سطح $P < 0.01$ مقدار معناداری بدست آمده است، بنابراین بین هوش سازمانی با منزلت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری در میان کارکنان وجود دارد.

جدول ۱: رابطه بین هوش سازمانی با منزلت اجتماعی بوسیله ضریب همبستگی پیرسون

منزلت اجتماعی	نام متغیر	
۰/۴۵۲***	ضریب همبستگی	هوش سازمانی
۰/۰۰	سطح معناداری	

در خصوص توزیع فراوانی هوش سازمانی و منزلت اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت برحسب جنسیت نتایج نشان داد که میانگین هوش سازمانی و منزلت اجتماعی در مردان بترتیب ۴۴/۴ و ۵۴/۸ و در زنان ۴۵/۳ و ۵۳/۴ بدست آمده است. همچنین نتایج تحلیل آماری واریانس چند متغیره نشان داده است که در سطح $p < 0.05$ جنسیت بر هوش سازمانی و منزلت اجتماعی تاثیر معناداری نداشته است.

جدول ۲، توزیع فراوانی هوش سازمانی و منزلت اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت برحسب جنسیت

نام مولفه	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
هوش سازمانی	مرد	۴۴/۴	۴/۳	۰/۲۶۶
	زن	۴۵/۳	۵/۶	
منزلت اجتماعی	مرد	۵۴/۸	۹/۶	۰/۰۶۶
	زن	۵۳/۴	۷/۴	

توزیع فراوانی هوش سازمانی و منزلت اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت برحسب سابقه کار نشان داد که میانگین هوش سازمانی در کارکنان با سابقه ۱-۵ سال، ۶-۱۰ سال، ۱۱-۱۵ سال، ۱۶-۲۰ سال و ۲۰ سال به بالا بترتیب ۴۴/۲، ۴۳/۳، ۴۴/۶ و ۴۵/۳ و ۴۳/۵ و میانگین منزلت اجتماعی در کارکنان با سابقه ۱-۵ سال، ۶-۱۰ سال، ۱۱-۱۵ سال، ۱۶-۲۰ سال و ۲۰ سال به بالا بترتیب ۵۲/۶، ۵۳/۳، ۵۵/۲، ۵۴/۳ و ۵۴/۵ بدست آمده است. همچنین نتایج تحلیل آماری واریانس چند متغیره نشان داده است که در سطح $p < 0.05$ سابقه کاری بر هوش سازمانی، عزت نفس سازمانی و منزلت اجتماعی تاثیر معناداری نداشته است.

جدول ۳، توزیع فراوانی هوش سازمانی و منزلت اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت برحسب سابقه کار

نام مولفه	سابقه کار	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
هوش سازمانی	۱-۵ سال	۴۴/۶	۷/۴	۰/۱۲۱
	۶-۱۰ سال	۴۳/۳	۵/۳	
	۱۱-۱۵ سال	۴۴/۲	۶/۳	
	۱۶-۲۰ سال	۴۵/۳	۴/۲	
	۲۰ سال به بالا	۴۳/۵	۴/۲	

۰/۱۴۸	۵/۶	۵۲/۶	۱-۵ سال	منزلت اجتماعی
	۴/۳	۵۳/۳	۶-۱۰ سال	
	۳/۲	۵۵/۲	۱۱-۱۵ سال	
	۴/۱	۵۴/۳	۱۶-۲۰ سال	
	۳/۲	۵۴/۵	۲۰ سال به بالا	

بحث و نتیجه گیری

هوش سازمانی با تمرکز بر درک دانش و یادگیری، موجب خلق سازمان هوشمند می شود. سازمانی که یاد می گیرد دانش را هوشمندانه مدیریت کند. یادگیری سازمانی جزء کلیدی هوش سازمانی است. برای این که هوش سازمانی افزایش یابد، سازمان باید قادر باشد که یاد بگیرد و خود را با شرایط جدید انطباق دهد. اما فقط با داشتن توانایی یادگیری و قابلیت انطباق نمی توان رشد هوش سازمانی را تضمین کرد. عوامل دیگری مانند برنامه ریزی استراتژیک یا مدیریت کردن میان کارکنان، فرهنگ مشارکت و مواردی دیگر از اجزای، اساسی و ضروری برای یادگیری سازمانی و هوش سازمانی است (لایبویتس، ۱۹۹۹).

منزلت هر شغل، چگونگی رفتار متقابل و انتظارات جامعه را از شاغلان تعیین می کند و آنان را در ساخت دهی به تعامل های اجتماعی یاری می رساند. در کشورهای گوناگون، هر شغلی منزلت ویژه خود را دارد و مردم هر کشور می توانند مشاغلی با منزلت بالا یا پایین را از هم تشخیص دهند (کازمی پور، ۱۳۸۳).

مردم از شاغلان با منزلت بالا، تمکین می کنند، کمک می طلبند و یا می خواهند مانند آنان بشوند؛ برای مثال، در مقایسه با مشاغل کارگری، پزشک احترام بیشتری دارد و بیشتر اوقات به توصیه های او عمل می شود. منزلت مشاغل، متناسب با شرایط و تحولات اقتصادی و اجتماعی تغییر می کند (کازمی پور، ۱۳۸۳).

تحقیقات در مورد مالکیت روانی پنج پیشینه اصلی را آشکار می سازد: علاقه به استقلال یا کنترل، علاقه به شادی، علاقه به امنیت، انتظار لذت و رضایت. همچنین ما از این عناصر انتظار داریم که تاثیر مثبتی بر روی شخصی سازی فردی فناوری داشته باشند.

نتایج نشان داد در سطح $p < 0.01$ رابطه بین هوش سازمانی با منزلت اجتماعی کارکنان معنادار بوده است. در تبیین یافته های حاصل از این پژوهش می توان گفت که ضریب بالای هوش سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان سبب می شود که آنها در وضعیت مناسب روحی و روانی قرار بگیرند و در برنامه ریزی جهت رفع مشکلات متعددی که در این نهاد وابسته به سلامت وجود دارد عملکرد بهتری داشته باشند. داشتن هوش سازمانی بالا در افزایش منزلت اجتماعی کارکنان بسیار موثر است بطوریکه فرد باهوش از وجه اجتماعی بالاتری میان ارباب رجوع برخوردار بوده و در شبکه بهداشت که مرکز حفظ سلامت جامعه است میان کارکنان نیز دارای شان و جایگاه مناسبی باشد. نتایج این تحقیق با پژوهش آذرنوش و همکاران (۱۳۹۱)، آلن و مایر (۱۹۹۱)، پیرس (۲۰۰۴)، می هیو و همکاران (۲۰۰۷)، برنهارد (۲۰۱۱) و اوی و همکاران (۲۰۰۹) همسو می باشد.

۱- با توجه به یافته های تحقیق افزایش منزلت اجتماعی کارکنان سبب می شود که آنها جهت بهبود وضعیت کاری راهکار و ایده های بهتری را پیش رو بگیرند.

۲- با توجه به یافته های پژوهش افزایش هوش سازمانی سبب می شود که کارکنان شبکه بهداشت در ارائه راه کارهای مشکل گشا تلاش بیشتری به خرج دهند.

منابع:

- استاذزاده، مریم، ۱۳۸۷، عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش بهره وری نیروی انسانی، مجله مدیریت، ۲(۳)، ص ۱۴-۲.
- برزگر، م، نویدی (۱۳۸۰)، راههای ارتقای پایگاه اجتماعی معلمان (گزارش تحقیق)، تهران، اداره کل آموزش و پرورش استان تهران.

- خدادادی، م.، کاشف کریم، م.، صالح زاده، م.، شیرمحمدزاده، ف.، کریمی، خ.، رابطه بین هوش سازمانی با بهره وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، مدیریت ورزشی بهار ۱۳۸۹، شماره ۶، ص ۳۴-۴۹.
- ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۶). رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه های هوش سازمانی مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان، در اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش.
- سحرخیز، ابراهیم، ۱۳۷۶، (بررسی راههای افزایش پایگاه منزلت اجتماعی معلمان از دیدگاه روسای ادارات و مدیران دبیرستان استان همدان) پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- سرمد، غ. ع.، کریم زاده، ص.، کولیوند، م.، بررسی منزلت اجتماعی معلمان از دیدگاه دانش آموزان دوره های راهنمایی تحصیلی و متوسطه، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۱، تابستان ۱۳۹۰، صص ۷۹-۹۵.
- قاسمی نژاد، ا. و رضا، ا. (۱۳۸۲). بررسی شأن و موقعیت اجتماعی معلمان. استان اصفهان.
- Akgun. E. ali et al. (2007),» Organizational intelligence: A structuration view» journal of organizational change management , vol,20 No, 3. online.
- Albrecht, karl (2002). The power of Mind At Work: Organizational Intelligence In Action. Newyork: Amacom.
- Avey, J., Avolio, B., Crossley, C., & Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, And Relation To Work Outcomes. Journal of Organizational Behavior, 30, 173-191.
- Bakhshian, A.; Hamidi, F. ; Ezati M. “ Relationship between Organizational Intelligence and Entrepreneurship among University Educational Managers” The Journal of Mathematics and Computer Science Vol .3 No.4 pp413 – 421, 2011.
- Bernhard, F., & O’driscoll, M. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: leadership style and nonfamily employees’ work attitudes and behaviors. Group & Organization Management, 36, (3), 345-384.