مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی
پاییز ۱۳۹۳؛۶(۳): ۶۲۴-۶۱۱

Journal of North Khorasan University of Medical Sciences
Autumn2014;6(3): 611-624

مقاله پژوهشی

رابطه هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی

محمود قربانی[۱]، براتعلی منفردی راز[۲]، فاطمه نیستانی[۳]*

[۱]دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، عضو هیأت علمی و دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ایران.
[۲]دکتری تخصصی علوم تربیتی، عضو هیأت علمی و استادیار دانشگاه فرهنگیان، بجنورد، ایران.
[۳]کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مسؤل کتابخانه و رابط پژوهشی بیمارستان امام رضا (ع)، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران.
[*]**نویسنده مسئول**: بیمارستان امام رضا (ع)، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران.
پست الکترونیک:fateme_neyestani@yahoo.com

وصول: ۹۲/۱۱/۱۵ اصلاح: ۹۳/۱/۱۶ پذیرش: ۹۳/۵/۱۱

چکیده

زمینه و هدف : *بی‌گمان هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان و از سوی دیگر پرورشخلاقیت، و استفاده از خلاقیت کارکنان بایستی مورد توجه مدیران سازمانها قرار گیرد. پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه میان هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی می‌باشد..*

مواد و روش کار : *پژوهش حاضر از نوع توصیفی –تحلیلی می‌باشد.. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی که شامل ۱۰۵۰ نفر در سال ۱۳۹۲-۱۳۹۱می‌باشد تشکیل می‌دهد. نمونه پژوهشی بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۸۶ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب گردیده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرخت با پایایی ۹۵ درصد و برای خلاقیت از پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ که پایایی آن ۸۸ درصد در این پژوهش محاسبه گردید استفاده شده است داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار spssو ,lisrelتجزیه و تحلیل شده‌اند*

یافته‌ها *بین هوش سازمانی بطور کلی و خلاقیت رابطه آماری معناداری وجود نداشت. (p =۰/۰۶۱)از بین مولفه‌های هوش سازمانی فقط مؤلفه‌های، تعهد و خوش‌بینی، کاربرد دانش و فشار عملکرد با خلاقیت رابطه معناداری نشان دادند در بررسی توسعه دانش نسبت به چشم‌انداز استراتژیک توسعه دانش نقش بیشتری در بروز خلاقیت کارکنان بیمارستانهاداشته است. (p =۰/۰۲۴)*

نتیجه گیری :*. بر اساس نتایج به عمل آمده از این پژوهش مدیران سازمانی می‌بایست با توجه به نقش سه مؤلفه تعهد و خوش‌بینی، توسعه دانش و فشار عملکرد به عنوان عوامل تأثیر گذار از بین مؤلفه‌های هفتگانه هوش سازمانی در ایجاد محیط خلاق سازمانی توجه نمایند..*

واژه های کلیدی: *هوش سازمانی، خلاقیت.*

مقدمه

خلاقیت از دیدگاه سازمانی یعنی ارائه فکر وطرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت سازمان مثلاً افزایش بهره وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و غیره [۱]

در سال ۱۹۹۶ پائول پلسیک[1]مدل تلفیقی فرایند خلاقیت را معرفی می‌کند این مدل شامل چهار مرحله کلی آمادگی، تصور (تعقل)، توسعه و عمل است. در این مدل فرایند خلاقیت از مرحله آمادگی یعنی مشاهده نیاز یا مشکلی شروع و بعد از تجزیه و تحلیل آن به کمک قدرت تصور و تخیل، شقوق مختلف و ایده های جدید بدون

1-Paul Plsek

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

توجه به منابع آن تولید می گردد و سپس ایده های ایجاد شده با توجه به اهداف و منابع قابل دسترس جمع آوری، تدوین و انتخاب می شود. در مرحله بعد ایده انتخاب شده تقویت و نقاط ضعف آن رفع می شود. تا درمرحله ارزیابی، با اهداف و نتایج مورد انتظار مقایسه گشته و نهایتاً پس از تأیید نهایی از مرحله فکر به عمل برسد و این فرایند همواره تکرار می گردد به عبارت دیگر شخص همواره در جستجوی مشکلات، موضوعات و نیازهای جدید است تا بعد از شناسایی آنها فرایند خلاقیت را طی کند [۲]

خلاقیت از سه جزء تخصص، تفکر خلاق و انگیزه تشکیل شده است [۱].

جوزی[1]درسال ۲۰۰۸ به چهار اصل مدیریتی موثر بر خلاقیت در سازمانها اشاره کرده است.

۱- اداره سازمانها به طوریکه دانش متنوع تر داشته باشند.

۲- تشویق کارکنان به داشتن نگرشی حمایتی از سازمان و اهداف آن.

۳- فراهم سازی امکان بکارگیری تستهای ارزشیابی سریع ایده ها و راه حل ها در هنگام ضرورت.

۴- تشویق رفتارهای حمایتی کارکنان و سرپرستان و تنبیه مقاومت های موجود در برابراجرای ایده های جدید [۳]

ویلیام هلال[2]هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن به شکل راهبردی برای سازگار شدن با محیطش می داند [۴].

استاکویست و ستین[3] معتقدند هوش سازمانی به عنوان روش برنامه‌ریزی فرایندهای سازمانی است که مبتنی بر باز بودن سیستم و حفظ ارتباطات اجتماعی و محرکات فرهنگی است [۵]. سیمیک[4](۲۰۰۵) هوش سازمانی یعنی توانایی عقلی یک سازمان که در واقع شکل یکپارچه شده‌ی توانمندی‌های انسانی و فنی (اطلاعات و ارتباطاتی) است که برای حل مسائل سازمان بکار می رود [۶]. بیورن کرون کویست[5]هوش سازمانی را پردازش اطلاعات به آمده از محیط خارج یا منابع خارجی به منظور افزایش توانایی پیش بینی آینده و انطباق با تغییرات محیطی می داند [۷]

آلبرخت[6] جهت موفقیت در کسب و کار به داشتن سه عامل انسان هوشمند، تیم های هوشمند و سازمانهای هوشمند اشاره می‌کند. وی عنوان می کند هنگامی که افراد باهوش در یک سازمان جمع می شوند به سوی کندذهنی و کم هوشی جمعی گرایش پیدا می کنند. او برای پاسخگویی و جلوگیری از کند ذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده می کند. آلبرخت هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای به حرکت در آوردن تمام توان فکری اش برای تمرکز بر روی دستیابی به مأموریتش تعریف کرده است [۸] از دیدگاه آلبرخت هوش سازمانی شامل هفت مولفه می باشد. ۱- چشم انداز استراتژیک[7]: قابلیت ایجاد استنتاج و بیان هدف یک سازمان۲ -سرنوشت مشترک[8]: احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکل هم‌افزا. ۳-تمایل به تغییر[9]: سازگاری و تمایل برای تغییر، جهت تحقق چشم انداز استراتژیک.۴- تعهد و خوش‌بینی[10]: روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود می‌دانند. ۵- هم‌راستایی و هم-خوانی[11]: وجود نظام‌ها سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروه‌ها ۶-توسعه دانش[12]: استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها. ۷- فشار عملکرد[13]: هر یک از مجریان باید مواضع اجرایی خاص خود را داشته باشند [۹].

هوش سازمانی نتیجه اجتماعی هوش فردی است و به آن مربوط می شود. از آنجا که نوآوری یعنی ارائه یک ایده جدید بنابراین نوآوری نیازمند- هوش[1] است و نبود هوش فردی و سازمانی، سازمان را در دستیابی به راه حل مشکلاتش دچار سردرگمی و ناتوانی می کند. هوش

1-Antonio Rosa Jose
2-- William Halan
3-- Staskeviciute & Ciutiene
4-- Simic
5-- Bjorn Cronquist

6-Karl Albrecht
7-Strategic Vision
8-Shared Fate
9-Appetite for change5
10-Heart
11-Alignment and Congruende
12- Knowledge Deployment
13- Performance pressur

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

سازمانی، سازمان را در رویارویی با محیط آشفته و پر ابهام امروزی توانا می سازد [۱۰]. رهبران دارای هوش سازمانی، توانایی ذهنی حل مسئله سازمان را کسب می کنند. هوش سازمانی موجب اشتراک دانش سازمانی می شود و در نتیجه کارکنان می توانند هدفمندتر حرکت کنند [۱۱]. ملاحظه می شود که هوش سازمانی با تکیه بر هوش انسانی، منبعی نامحدود از سرمایه های فکری است که اگر به درستی شناسایی و مدیریت شود توانایی انعطاف پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی افزایش می دهد. همچنین با فراهم کردن زمینه مناسب، شرایط لازم را برای خلق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی فراهم می کند و توانایی ایده پردازی، خلاقیت و نوع آوری را ارتقاء می بخشد. 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 می کنند، یعنی کارایی و اثربخشی با بهره وری آنها ارتقا می یابد همچنین به دلیل افزایش قدرت سازگاری آنها با محیط و تأثیر گذاری بر محیط، دوام و بقای آنها نیز تضمین می شود [۱۲]

لفتر، پرمرین و اسیلاخه[1] (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان ایجاد هوش سازمانی در شرکتهای رومانیایی دورنمای سرمایه انسانی نشان داده است فقط ۱۳ کارکنان در شرکتهای بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکتهای کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناختند. با این حال تحلیل داده‌های به دست آمده نشان داده است که هوش سازمانی در حد متوسط و بالاتر بود [۱۳] غلامی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران» به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی کل و هر یک از مؤلفه-هایش با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد، اما نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه کاربرد دانش سهم معناداری در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی دارد و قادر به پیش‌بینی عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی است [۱۴] فقیهی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین میزان هوش سازمانی و فرسودگی شغلی» به این نتیجه رسیدند که ار بین مؤلفه های هوش سازمانی ،متغییر روحیه با مسخ شخصیت دارای ارتباط مستقیم و منفی بود. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که ترکیب متغیرهای پیشبین چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، همسوئی و تجانس، کاربرد دانش و فشارعملکرد می‌تواند پیشبین خوبی برای متغیرمسخ شخصیت باشد همچنین ضرایب رگرسیون استاندارد شده نشان داد که از میان متغیرهای پیش بین، فقط دو متغیر میل به تغییر و روحیه در پیشبینی مسخ شخصیت سهیم اند [۱۵] دلنواز اصغری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی» به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معنی دار هوش سازمانی و مؤلفه هایش با خلاقیت را تأیید نمودند به طوری که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در هوش سازمانی و مؤلفه های آن خلاقیت افزایش یا کاهش می یابد [۱۶]

روش کار

این پژوهش از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی – تحلیلی از نوع تحقیقات میدانی می باشد جامعه آماری شامل ۱۰۵۰نفر کارکنان بیمارستانهای آموزشی (بیمارستانهای امام علی(ع)، امام رضا (ع) و بنت الهدی) دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در ۳ رده درمانی، اداری و خدماتی می باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۸۶ نفر می باشد. و روش نمونه گیری در این مطالعه به روش طبقه ای نسبی تصادفی است.

در این پژوهش هوش سازمانی و مؤلفه های آن (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، تعهد و خوش بینی، هم راستایی و هم خوانی، توسعه دانش و فشار عملکرد) به عنوان متغیر مستقل و خلاقیت به عنوان متغیر وابسته می باشد. در این پژوهش به منظور جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و خلاقیت رندسیپ استفاده شده است. پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت شامل ۴۹ سؤال در ۷ مؤلفه می باشد پایایی آن در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ۰/۹۵ محاسبه گردید. و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ شامل ۵۰ سؤال می باشدکه پایایی آن در این پژوهش با استفاده از

1- Lefter & Prejmerean & Vasilache

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

آلفای کرونباخ ۰/۸۸۹ محاسبه گردیده است. روایی محتوایی هر دو پرسشنامه به دلیل استاندارد بودنشان و با استفاده از نظر صاحب نظران این حوزه به تأیید رسیده است. در هر دو پرسشنامه از طیف ۵گانه لیکرت شامل گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، بی نظرم، مخالفم و کاملاً مخالفم استفاده شده است. در این پژوهش از پرسشنامه جمعیت شناختی هم استفاده شده است که شامل جنس، سن، سابقه کاری، میزان تحصیلات، نوع شغل یا پست سازمانی، محل خدمت و نوع استخدام می باشد. محقق در فرایند جمع‌آوری اطلاعات سعی نمود نتایج تحقیق بدون سوگیری و اظهار نظر شخصی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

در این تحقیق پس از جمع‌آوری و رتبه بندی داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است از روش آماری آزمون تی- مستقل برای مقایسه‌ی میانگین در دو گروه، آزمون آنالیز واریانس برای مقایسه میانگین‌ها در گروه‌های سه‌تایی یا بیش‌تر، آزمون مجذورکای (خی دو) برای ارتباط متغیرهای کیفی و همچنین ضریب همبستگی و آزمون مربوطه برای بررسی ارتباط بین متغیرهای اصلی مطالعه (هوش سازمانی و خلاقیت) استفاده شد.

یافته ها

در این مطالعه ۲۸۶ نفر مورد بررسی قرار گرفتند، از این تعداد ۱۷۹ نفر یعنی ۶۲/۶٪ زن بودند و ۱۰۷ نفر (۳۷/۴٪) مرد بودند. میانگین سنی افراد مورد بررسی ۳۲/۹۹ سال بود، که ۹/۱٪ افراد مورد نظر سن‌شان کمتر از ۲۵ سال بود و۹/۸٪ سن بیشتر از ۴۵ سال داشتند. که به طور متوسط ۵/۳ سال سابقه کاری داشتند و ۶۷/۱٪ سابقه کاری کمتر از ۵ سال داشتند و از طرفی ۷/۳٪ سابقه کاری‌شان ۱۵ سال یا بیشتر بود. از نظر تحصیلی افراد مورد بررسی بیشتر تحصلات دانشگاهی داشتند به صورتی که فقط ۱۷/۸٪ این افراد تحصیلاتشان در سطح دیپلم یا کمتر بود و ۵۵/۹٪ از این فراد تحصلاتشان در سطح لیسانس بود. از نظر شغلی ۱۶/۴٪ افراد مورد بررس پست اداری داشتند، ۶۴/۷٪ در بخش درمان و ۱۸/۹٪ در بخش خدمات شاغل بودند. ۴۲/۳٪ از افراد مورد بررسی از بیمارستان امام رضا (ع)، ۳۳/۹٪ از بیمارستان امام علی (ع) و ۲۳/۸٪ از بیمارستان بنت الهدی بودند. وضعیت استخدامی اکثریت افراد مورد بررسی به صورت قرار دادی بود و کمترین نسبت شاغلین در این مطالعه افراد ضریب K و طرحی بودند (جدول ۱)

نمره حداکثر در هر یک از مؤلفه‌ها ۳۵ و حداقل ۷ می-باشد، بیشترین میانگین بدست آمده در چشم انداز استراتژیک ۲۲/۶۸ است و کمترین میانگین در مؤلفه‌های هوش سازمانی مربوط به مؤلفه تمایل به تغییر ۱۹/۴۰ می-باشد. میانگین کلی هوش سازمانی در افراد مورد بررسی ۱۴۷/۰۲ می‌باشد.(جدول ۲)

میانگین هوش سازمانی در مؤلفه سرنوشت مشترک در بین طبقه های مختلف سابقه کاری تفاوت معنی داری داشت (P= ۰/۰۰۱)، بالاترین میزان هوش در افرادی به دست آمد که سابقه کاریشان بیش از ۱۵ سال می باشد و کمترین میانگین در کسانی که سابقه کاریشان کمتر از ۵ سال بود. در بررسی هوش سازمانی کلی در سه گروه شغلی بالاترین میانگین در بخش خدمات بدست آمد و سپس بخش اداری و کمترین میانگین هوش سازمانی کلی در بخش درمان بدست آمد، میانگین هوش سازمانی در این سه گروه شغلی از نظرآماری تفاوت معنی داری داشت (p = ۰/۰۱۷).

در بررسی میانگین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن در هر یک از وضعیت‌های استخدامی نتیجه شد که در بیشتر مؤلفه‌ها و در هوش سازمانی کلی شاهد تفاوت‌های معنی-داری در میانگین هوش می‌باشیم. در تمامی مؤلفه ها نیرو های ضریب k و پس از آن نیروهای طرحی بیشترین میانگین‌ها را کسب نموده اند و در تمامی مؤلفه‌ها نیروهای پیمانی کمترین میانگین‌ها را کسب نموده‌اند. در تمام این مؤلفه‌ها جز مؤلفه چشم انداز استراتژیک تفاوت میانگین‌ها از نظر آماری معنی‌دار بود.(جدول ۳)

میانگین نمره خلاقیت در افراد نزدیک به صفر و برابر ۰/۴۶- می باشد. ۹۷/۶٪ افراد مورد بررسی افراد غیر خلاق بودند و ۲/۴٪ افراد مورد بررسی خلاقیتشان در سطح زیر متوسط بود.

ضریب همبستگی بین هوش سازمانی کلی و خلاقیت در این مطالعه برابر r = -۰/۱۱ به دست آمده و از نظر آماری معنی دار نبود (p =۰/۰۶۱) ضریب همبستگی بین مؤلفه

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

جدول۱: توزیع اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی

متغیر		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۷۹	۶۲/۶
	زن	۱۰۷	۳۷/۴
سن	کمتر از۲۵	۲۶	۹/۱
	۲۵-۲۹	۷۵	۲۶/۲
	۳۰-۳۴	۸۳	۲۷/۷
	۳۵-۳۹	۵۸	۲۰/۳
	۴۰-۴۴	۲۱	۷/۳
	۴۵ و بیشتر	۲۸	۹/۸
سابقه	کمتر از ۵	۱۹۲	۶۷/۱
کاری	۵-۹	۴۶	۱۶/۱
	۱۰-۱۵	۲۷	۹/۴
	۱۵ و بیشتر	۲۱	۷/۳
وضعیت	دیپلم و کمتر	۵۱	۱۷/۸
تحصیلی	فوق دیپلم	۴۹	۱۷/۱
	لیسانس	۱۶۰	۵۵/۹
	ارشد یا پزشک	۲۶	۹/۱
شغل	اداری	۴۷	۱۶/۴
	درمان	۱۸۵	۶۴/۷
	خدماتی	۵۴	۱۸/۹
محل	امام رضا	۱۲۱	۴۲/۳
خدمت	امام علی	۹۷	۳۳/۹
	بنت الهدی	۶۸	۲۳/۸
وضعیت	رسمی	۷۱	۲۵/۴
استخدامی	پیمانی	۴۴	۱۵/۸
	قرار دادی و شرکتی	۱۳۷	۴۹/۱
	طرحی	۲۵	۹/۰
	ضریب K	۲	۰/۷

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

جدول۲: میانگین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی

مؤلفه‌های هوش سازمانی	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
چشم‌انداز استراتژیک	۷	۳۵	۲۲/۶۸	۵/۰۹
سرنوشت مشترک	۸	۳۵	۱۹/۹۲	۵/۰۴
تمایل به تغییر	۷	۳۵	۱۹/۴۰	۴/۸۴
تعهد وخوش بینی	۸	۳۵	۲۰/۲۴	۵/۲۲
هم‌راستایی و همخوانی	۷	۳۵	۲۱/۹۲	۴/۹۸
توسعه دانش	۹	۳۵	۲۰/۹۷	۵/۱۷
فشار عملکرد	۷	۳۵	۲۱/۸۹	۴/۸۹
هوش سازمانی کلی	۷۳	۲۴۵	۱۴۷/۰۲	۲۸/۰۰

جدول ۳: ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن با خلاقیت

	خلاقیت	
	ضریب همبستگی	P value
هوش سازمانی کلی	-۰/۱۱	۰/۰۶۱
چشم انداز استراتژیک	-۰/۰۲۴	۰/۶۸۸
سرنوشت مشترک	-۰/۰۳۳	۰/۵۷۷
تمایل به تغییر	-۰/۰۹۷	۰/۱۰۳
تعهد و خوشبینی	-۰/۱۸۲	۰/۰۰۲
همراستایی و همخوانی	-۰/۰۲۸	۰/۶۴۱
توسعه دانش	-۰/۱۳۳	۰/۰۲۴
فشار عملکرد	-۰/۱۱۷	۰/۰۴۷

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

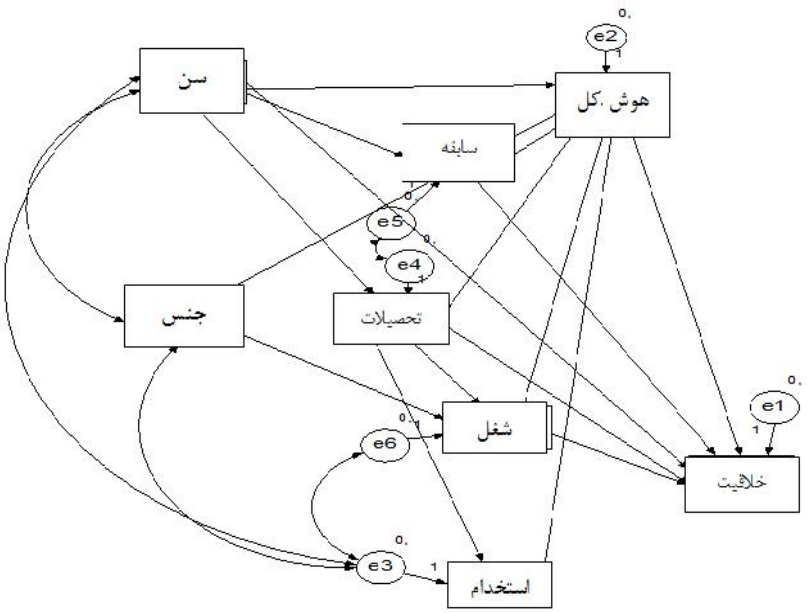
جدول ۴: مقایسه میانگین و انحراف معیار هوش سازمانی و خلاقیت با متغیرهای دموگرافیک

		هوش سازمانی کلی		خلاقیت	
		Mean+SD	P- value	Mean+SD	P-value
جنسیت	زن	۱۴۷/۶۸±۲۶/۸۳	۰/۶۰۶	-۰/۴۶±۷.۷	۰/۹۸۸
	مرد	۱۴۵/۹۲±۲۹/۹۵		-۰/۴۵±۹/۰۹	
سن	کمتر از ۲۵	۱۵۱/۳۱±۲۶/۴۷	۰/۴۹۳	-۲/۲۳±۷/۱۰	۰/۷۱۴
	۲۹-۲۵	۱۴۵/۷۷±۲۴/۵۱		۰/۴۱±۸/۱۲	
	۳۰-۳۴	۱۴۳/۰۴±۲۵/۷۴		-۱/۰۴±۸/۳۴	
	۳۵-۳۹	۱۴۷/۲۹±۲۹/۲۶		۰/۰۲±۸/۵۱	
	۴۰-۴۴	۱۵۱/۴۸±۲۹/۲۴		-۱/۲۴±۵/۵۵	
	۴۵ و بیشتر	۱۵۳/۶۱±۳۸/۹۹		۰/۰۷±۱۰/۳۳	
سابقه کاری	کمتر از ۵	۱۴۵/۷۹±۲۷/۰۲	۰/۶۷۲	-۰/۸۴±۸/۰۶	۰/۶۵۴
	۵-۹	۱۴۷/۸۹±۲۴/۶۹		-۰/۲۲±۸/۵۲	
	۱۰-۱۴	۱۴۹/۹۶±۳۱/۲۱		۰/۷۸±۶/۴۴	
	۱۵و بیشتر	۱۵۲/۶۲±۳۸/۷۳		۰/۹۰±۱۱/۰۹	
وضعیت تحصیلی	دیپلم و کمتر	۱۵۶/۱۲±۲۶/۵۱	۰/۰۵۱	-۲/۸۴±۷/۳۳	۰/۱۳۶
	فوق دیپلم	۱۴۸/۰۸±۲۷/۹۹		۰/۰۸±۶/۸۵	
	لیسانس	۱۴۴/۸۲±۲۷/۶۳		۰/۲۳±۸/۷۷	
	ارشد و پزشکی	۱۴۰/۷۷±۳۰/۴۸		۰/۷۳±۸/۴۲	
مشاغل	اداری	۱۵۱/۱۹±۲۶/۲۳	۰/۰۱۷	۰/۴۵±۸/۷۰	۰/۵۷۵
	درمان	۱۴۳/۶۴±۲۸/۳۵		۰/۱۶±۸/۳۹	
	خدماتی	۱۵۴/۹۸±۲۶/۵۸		۱/۵۰±۷/۲۷	
محل خدمت	امام رضا	۱۴۴/۸۹±۲۹/۲۹	۰/۵۴۶	۰/۶۸±۹/۱۲	۰/۱۲۴
	امام علی	۱۴۴/۶۴±۲۶/۴۸		-۱/۵۲±۷/۵۷	
	بنت الهدی	۱۴۸/۵۱±۲۷/۹۲		-۰/۹۷±۷/۲۹	
وضعیت استخدامی	رسمی	۱۴۹/۳۹±۳۱/۸۲	۰/۰۰۲	-۰/۴۹±۸/۲۹	۰/۴۲۳
	پیمانی	۱۳۲/۴۸±۲۶/۵۳		۰/۲۷±۷/۸۲	
	قرار دادی و شرکتی	۱۴۸/۴۵±۲۵/۹۵		-۰/۴۵±۸/۶۷	
	طرحی	۱۵۵/۲۰±۲۰/۵۸		-۰/۹۲±۵/۷۶	
	ضریبK	۱۷۳/۰۰±۱۲/۷۳		۱۰/۵۰±۷/۷۸	

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

جدول ۵: اثرات کلی (مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم) متغیر های برون زا بر متغیر های درون زا در مدل هوش سازمانی

	سن	جنسیت	تحصیلات	شغل	استخدامی	سابقه	هوش سازمانی کل
تحصیلات	۰/۰۱۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰
شغل	-۰/۰۰۳	۰/۲۱۵	-۰/۲۱۲	۰	۰	۰	۰
استخدامی	۰/۰۰۶	۰	۰/۳۷۷	۰	۰	۰	۰
سابقه	۰/۴۲۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰
هوش سازمانی کل	۰/۴۷۲	-۲/۲۲۳	-۲/۸۰۶	۱۱/۱۱۷	۳/۸۵۹	۰/۴۹۲	۰
خلاقیت	۰/۰۰۲	۰/۱۷۹	۰/۹۰۲	۰/۱۳۵	-۰/۱۲۶	۰/۱۳۱	-۰/۰۳۳



شکل ۱ : تحلیل مدل مسیری هوش سازمانی کلی

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

چشم انداز استراتژیک و خلاقیت در این مطالعه برابر r = -۰/۰۲۴ به دست آمده و از نظر آماری معنی دار نبود (p =۰/۶۸۸). ضریب همبستگی بین مؤلفه سرنوشت مشترک و خلاقیت در این مطالعه برابر r = -۰/۰۳۳ به دست آمده و از نظر آماری معنی دار نبود (p =۰/۵۷۷). ضریب همبستگی بین مؤلفه تمایل به تغییر و خلاقیت در این مطالعه برابر (r=-۰/۰۹۷) به دست آمده و از نظر آماری معنی دار نبود (p =۰/۱۰۳). ضریب همبستگی بین مؤلفه تعهد و خوش بینی و خلاقیت در این مطالعه برابر r= – ۰/۱۸۲ به دست آمده و از نظر آماری معنی دار بود (p =۰/۰۰۲). ضریب همبستگی بین مؤلفه هم راستایی و هم خوانی و خلاقیت در این مطالعه برابر r=-۰/۰۲۸ به دست آمده و از نظر آماری معنی دار نبود (p =۰/۶۴۱). ضریب همبستگی بین مؤلفه توسعه دانش و خلاقیت در این مطالعه برابر r=-۰/۱۳۳ به دست آمده و از نظر آماری معنی دار بود (p=۰/۰۲۴) ضریب همبستگی بین مؤلفه فشار عملکرد و خلاقیت در این مطالعه برابر r=-۰/۱۱۷ به دست آمده و از نظر آماری معنی دار بود (p=۰/۰۴۷) تایید شد. (جدول ۴) .

با توجه به فرضیه فرعی هشتم توسعه دانش نسبت به چشم انداز استراتژیک نقش بیشتری در خلاقیت کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی دارد در بررسی این فرضیه با استفاده از رگرسیون به روش پس رونده، در پیش بینی خلاقیت با استفاده از دو مؤلفه هوش سازمانی؛ توسعه دانش و چشم انداز استراتژیک نتیجه شد چشم انداز استراتژیک در اولین قدم از مدل رگرسیونی خارج شد و مؤلفه توسعه دانش در مدل رگرسیونی باقی ماند.در نتیجه فرضیه محقق تایید می شود، در(جدول ۵)، اثر کلی تحصیلات روی خلاقیت به اندازه تقریبا ۰/۹ است از طرفی متغیر های جنسیت نیز اثر کلی مثبت دارد اثر سن بر روی خلاقیت بسیار اندک و نزدیک به صفر است. اثر هوش سازمانی بر خلاقیت به صورت کلی ضعیف و نزدیک به صفر است با علامت منفی، ولی اثر متغیر سابقه کاری بر خلاقیت مثبت است. ولی این اثر خیلی قوی نیست و اثر استخدامی بر خلاقیت منفی است، با توجه به سطوح وضعیت استخدامی که در یک سطح نیروهای رسمی، پیمانی و قرار دادی و در سطح دیگر نیروهای طرحی و ضریب k هستند نتیجه می شود که نیروهای رسمی، پیمانی و قرار دادی وضعیت خلاقیتشان بهتر از افراد طرحی بوده، ولی با توجه به ساختار چارچوب نظری مطالعه و مدل مسیری منطبق بر آن اثر وضعیت استخدامی بر هوش سازمانی مثبت بوده و از آنجا که اثر مستقیم هوش سازمانی بر خلاقیت منفی بوده نهایتاً اثر کلی متغیر وضعیت استخدامی بر خلاقیت منفی شده است که ریشه در اثر غیر مستقیم آن از طریق هوش سازمانی بر خلاقیت می باشد.

در شکل (۱)، اثر کلی متغیر شغل بر هوش سازمانی مثبت است، با توجه به سطوح متغیر شغل که گروه شاغل در بخش اداری- خدماتی به صورت متوسط ۱/۱۷۷ واحد هوش سازمانی بیشتری نسبت به افراد شاغل در بخش درمان داشته اند. از طرف دیگر وضعیت استخدامی افراد بر هوش سازماین اثر کلی مثبتی داشته است، یعنی اینکه افراد طرحی (طرحی و ضریب k که اینها نیز طرحی هستند) به اندازه ۴ نمره (دقیقا ۳/۸۵۹ نمره) هوش سازمانی بیشتری نسبت به سایر وضعیت های استخدامی (رسمی، قرار دادی و پیمانی) داشته اند. از طرفی با توجه به اثر کلی جنس بر هوش سازمانی مردان نسبت به زنان به اندازه ۲/۲۲۳ واحد هوش سازمانی کمتری داشته اند و در سطوح بالاتر تحصیلی هوش سازمانی کمتر بوده است.

ارزیابی کلی مدل مسیری با متغیر هوش سازمانی کلی با شاخص نسبت مجذور کای به درجه آزادی ۰/۳۷۹ و همچنین مقدار RMSEA=۰بدست آمد همچنین مقدار p = ۰/۹۱۵ بدست آمد یعنی مطابق رفرنس های معتبر مدل مسیری مورد تحلیل کفایت دارد (لازم به ذکر است که در مدل مسیری فرض صفر مناسب بودن مدل است، از این رو بزرگتر از ۰/۰۵ بودن p-value دال بر تایید مدل است) و مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ دال بر مورد پذیرش بودن این شاخص می باشد. همچنین شاخص های دیگر ارزیابی مدل مسیری۱ =TLI ۰/۹۹۲ =NFI ۹۶۷ / RFI=۰ بودند که برای هر یک از این شاخص ها بزرگتر از ۰/۹ بودن دال بر برازش مناسب مدل می باشد.

بحث

ضریب همبستگی بین هوش سازمانی کلی و خلاقیت در این مطالعه برابر (r=-۰/۱۱) به دست آمده و از نظر آماری

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

معنی دار نبود (در سطح ۰/۰۶۱) یعنی فرضیه محقق تایید نشد که نتایج این پژوهش با یافته های غلامی و همکاران (۱۳۹۰) که دریافتند بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن با عملکرد مدیران رابطه ای وجود ندارد [۱۴] و فقیهی و همکاران (۱۳۹۰) که دریافتند بین مؤلفه های هوش سازمانی با متغیرهای وابسته تحلیل عاطفی و فقدان مؤفقیت فردی رابطه معناداری وجود ندارد [۱۵] همخوانی دارد. و از طرفی این نتایج با این نمونه مورد بررسی با نتایج جنبشی و همکاران (۲۰۱۲)، [۱۷]. رهنما و همکاران (۲۰۱۲)، [۱۸]. مهرارا و همکاران (۲۰۱۲)، [۱۹]. بخشیان و همکاران (۲۰۱۱)، [۲۰]. جباری ظهیرآبادی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۱]. دلنواز اصغری و همکاران (۱۳۹۱)، [۱۶].فرد و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۲]. طالبی زاده و یعقوبی (۱۳۹۱)، [۱۰]. مختاری پور و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۳]. بنی سی و ملکشاهی (۱۳۸۹)، [۲۴]. اسگندری و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۵]. نسبی و همکاران (۲۰۰۹)، [۳]. آقا حسینعلی شیرازی و همکاران (۱۳۹۰)، [۲۶]. سلاسل و همکاران (۱۳۸۸)، [۲۷] که در تحقیقات بعمل آورده به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و مؤلفه های مختلف مورد نظر و بررسی آنها رابطه معناداری وجود داردکه با این تحقیق و نمونه مورد پژوهش همخوانی ندارد که علت متفاوت بودن نتایج این مطالعه با سایر تحقیقات در این زمینه این است که: اولاً به دلیل متفاوت بودن محیط سازمانی و شرایط کاری با سازمانهای دیگر از جمله انجام فعالیت شبانه‌روزی متخصصان و کارشناسان در بخشهای مختلف درمانی و تشخیصی، با حجم زیاد و کار بیش از حد و مسؤلیت سنگین و ارتباط با بیماران، فرصت کافی را برای تعامل گروهی برای حل مشکلات و ارائه ایده‌های جدید فراهم نمی‌کند و اینکه هدف محقق از انجام تحقیق اثبات یا رد فرضیه نبوده بلکه ارائه اطلاعات صحیح و آزمون دقیق فرضیات بوده است. ثانیاً افراد باهوش، هنگامی که در یک سازمان گرد هم می آیند، تمایل به کند ذهنی جمعی پیدا می کنند. این ناتوانی جمعی، بخش اجتناب ناپذیری از حیات یک سازمان نیست بلکه افراد به دلخواه اجازه می دهند که چنین امری اتفاق بیفتد و رهبران نیز با رفتار خود یعنی پذیرش و چشم پوشی کردن از آن اجازه گسترش آن را می دهند. لذا در اینجاست که می توان از هوش جمعی، برای درمان این کند ذهنی جمعی استفاده کرد. به عبارتی، موفقیت سازمان تلفیق ماهرانه هوش افراد و تبدیل آن به یک هوش جمعی است و به نظر می رسد آنتروپی (مقادیر از دست رفته مغزی و انرژی تلف شده در سازمان) تمایل و گرایش نمادین سازمان ها باشد ولی سنتروپی (به کارگیری هوشمندانه هوش) مستلزم هوشیاری و تلاش هوشمندانه است. همانطور که آنتروپی هنگام رقابت مدیران واحد که از ارائه اطلاعات لازم به یکدیگر دریغ می ورزند، افزایش می یابد، سنتروپی هم زمانی افزایش می یابد که آنها داوطلبانه آنچه را می دانند با یکدیگر به اشتراک گذاشته و کارکنان خود را به اشتراک گذاری اطلاعات تشویق می کنند که پیشنهاد می‌شود نهادینه کردن سند چشم‌انداز سازمان با نظرخواهی از کلیه کارکنان و ایجاد وفاق جمعی و باز نگری دوره ای در راهبردها ازطریق برگزاری نشست‌های منظم و مستمر.

ضریب همبستگی بین مؤلفه چشم انداز استراتژیک و خلاقیت در این مطالعه برابر r= -۰/۰۲۴ به دست آمده و از نظر آماری معنی دار نبود (در سطح ۰/۶۸۸) یعنی فرضیه محقق تایید نشد که نتیجه به دست آمده نشان می دهد که نتایج این پژوهش با یافته های سلاسل و همکاران (۱۳۸۸). بین مؤلفه چشم انداز استراتژیک و رفتار شهروندی رابطه معناداری وجود ندارد [۲۷]. و غلامی و همکاران (۱۳۹۰) که دریافتند بین چشم انداز استراتژیک و عملکرد مدیران رابطه ای وجود ندارد [۱۴] همخوانی دارد و از طرفی این نتایج با این نمونه مورد بررسی با نتایج نسبی (۲۰۰۹)، [۳]. بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۹)، [۲۴]. سهرابی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۸]. مختاری پور و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۳]. اسکندری و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۵]. دلنواز اصغری و همکاران (۱۳۹۱)، [۱۶]. فرد و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۲]. و طالبی زاده و یعقوبی (۱۳۹۱)، [۱۰]. که در تحقیقات بعمل آورده به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و مؤلفه های مختلف مورد نظر و بررسی آنها رابطه معناداری وجود دارد با این تحقیق و نمونه مورد پژوهش همخوانی ندارد. که پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان و مدیران دراین راستا برگزارگردد تا کارکنان و

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

مدیران با مفهوم دیدگاه استراتژیک آگاهی بیشتری کسب نمایند.

ضریب همبستگی بین مؤلفه سرنوشت مشترک و خلاقیت در این مطالعه برابر (r = -۰/۰۳۳) به دست آمده و از نظر آماری معنی دار نبود در سطح (۰/۵۷۷) یعنی فرضیه محقق تایید نشد که نتیجه به دست آمده نشان می دهد که نتایج این پژوهش با یافته های غلامی و همگاران (۱۳۹۰)، [۱۴]. که دریافتند بین مؤلفه سرنوشت مشترک و عملکرد مدیران رابطه ای وجود ندارد همخوانی دارد و از طرفی این نتایج با این نمونه مورد بررسی با نتایج نسبی (۲۰۰۹)، [۳]. بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۹)، [۲۴]. سهرابی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۸]. سلاسل و همکاران (۱۳۸۸)، [۲۷] دلنواز اصغری و همکاران (۱۳۹۱)، [۱۶]. فرد و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۲]. طالبی زاده و یعقوبی (۱۳۹۱)، [۱۰]. مختاری پور و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۳]. و اسکندری و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۵] که در تحقیقات بعمل آورده به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و مؤلفه های مختلف مورد نظر و بررسی آنها رابطه معناداری وجود داردکه با این تحقیق و نمونه مورد پژوهش همخوانی ندارد که پیشنهاد می‌شود. سازوکارهای لازم برای حمایت از نوآوری در سازما ن وجود داشته باشد مثل نظام پیشنهادات و غیره.

ضریب همبستگی بین مؤلفه تعهد و خوش بینی و خلاقیت در این مطالعه برابر (r= -۰/۱۸۲) به دست آمده و از نظر آماری معنی دار بود (۰/۰۰۲) در نتیجه فرضیه تحقق تایید شد که نتیجه به دست آمده نشان می دهد که با یافته های بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۹)، [۲۴]، نسبی و همکاران (۲۰۰۹)، [۳]. مختاری پور و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۳]. اسکندری و همکران (۱۳۸۹)، [۲۵]. جباری ظهیر آبادی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۱]. سلاسل و همکاران (۱۳۸۸)، [۲۷]. فرد و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۲]. و طالبی زاده و یعقوبی (۱۳۹۱)، [۱۰]. همخوانی دارد و از طرفی این نتایج با این نمونه مورد بررسی با نتایج سهرابی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۸] همخوانی ندارد که پیشنهاد می‌شود مدیران ازطریق اجرای برنامه های تفریحی، تعطیلات خانوادگی، اجرای برنامه های مناسب در مناسبتهای مختلف ملی و مذهبی برای کارکنان همراه با خانواده و غیره کیفیت زندگی کاری را در سازمان بالا ببرند.

ضریب همبستگی بین مؤلفه همراستایی و همخوانی و خلاقیت در این مطالعه برابر (r = -۰/۰۲۸) به دست آمده و از نظر آماری معنی دار نبود (در سطح (۰/۶۴۱) یعنی فرضیه محقق تایید نشدکه نتیجه به دست آمده نشان می دهد که نتایج این پژوهش با یافته های سلاسل و همکاران (۱۳۸۸)، [۲۷] و غلامی و همکاران (۱۳۹۰)، [۱۴] همخوانی دارد. و از طرفی این نتایج با این نمونه مورد بررسی با نتایج نسبی و همکاران (۲۰۰۹)، [۳]. بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۹)، [۲۴]، سهرابی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۸] دلنواز اصغری (۱۳۹۱)، [۱۶]. فرد و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۲]. طالبی زاده و یعقوبی (۱۳۹۱)، [۱۰]. مختاری پور و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۳]. و اسکندری و

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

همکاران (۱۳۸۹)، [۲۵] که در تحقیقات بعمل آورده به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و مؤلفه های مختلف مورد نظر و بررسی آنها رابطه معناداری وجود دارد که با این تحقیق و نمونه مورد پژوهش همخوانی ندارد که پیشنهاد می‌شود مدیران دستگاهها به زیردستان خود اعتماد نموده و تفویض اختیار نمایند زیرا تفویض اختیار یکی از مقوله هایی است که میتواند احساسات حاد و توافق را در بین کارکنان افزایش دهد.

ضریب همبستگی بین مؤلفه توسعه دانش و خلاقیت در این مطالعه برابر (r = -۰/۱۳۳) به دست آمده و از نظر آماری معنی دار بود (۰/۰۲۴) در نتیجه فرضیه تحقق تایید شد که نتیجه به دست آمده نشان می دهد که نتایج این پژوهش با یافته های بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۹)، [۲۴]. نسبی و همکاران (۲۰۰۹)، [۳]. مختاری پور و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۳]. اسکندری و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۵]. جباری ظهیر آبادی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۱]. فرد و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۲]. طالبی زاده و یعقوبی (۱۳۹۱)، [۱۰] و سهرابی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۸] همخوانی دارد و از طرفی این نتایج با این نمونه مورد بررسی با نتایج سلاسل و همکاران (۱۳۸۸)، [۲۷]. همخوانی نداردکه پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها سایت‌های اینترنتی راه اندازی شود، زیرا راه اندازی سایت‌های اینترنتی این امکان را به وجود می آورد که افراد داخل سازمان با آخرین تغییرات و تحقیقات انجام گرفته در رابطه با سازمان و شغل خود آگاه شوند. ضریب همبستگی بین مؤلفه فشار عملکرد و خلاقیت در این مطالعه برابر (r = -۰/۱۱۷) به دست آمده و از نظر آماری معنی دار بود (۰/۰۴۷) در نتیجه فرضیه تحقق تایید شد که. نتیجه به دست آمده نشان می دهد که نتایج این پژوهش با یافته های بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۹)، [۲۴]، نسبی و همکاران (۲۰۰۹)، [۳]. مختاری پور و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۳]. اسکندری و همکاران (۱۳۸۹)، [۲۵]. جباری ظهیر آبادی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۱]. فرد و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۲] و طالبی زاده و یعقوبی(۱۳۹۱)، [۱۰]. همخوانی دارد و از طرفی این نتایج با این نمونه مورد بررسی با نتایج سلاسل و همکاران (۱۳۸۸) [۲۷] و سهرابی و همکاران (۱۳۹۱)، [۲۸] همخوانی ندارد. که 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 مستمر ی بین مدیران و کارکنان درسازمان وجود داشته باشد

نتیجه گیری

بر اساس نتایج به عمل آمده از این پژوهش مدیران سازمانی می‌بایست با توجه به نقش سه مؤلفه تعهد و خوش‌بینی، توسعه دانش و فشار عملکرد به عنوان عوامل تأثیر گذار از بین مؤلفه‌های هفتگانه هوش سازمانی در ایجاد محیط خلاق سازمانی توجه نمایند

تشکر و قدردانی

از کلیه همکاران محترم بیمارستانهای امام علی (ع)، امام رضا (ع) و بنت الهدی خصوصاً سرکار خانم نسرین عزیزی مدیر کارشناس پرستاری بیمارستان امام رضا، سرکار خانم معصومه صدرا کارشناس آموزش بالینی بیمارستان امام رضا (ع) و استاد ارجمند سرکار خانم منیره حسینی کشتان کارشناس پژوهش استانداری که در این امر مرا یاری نمودند کمال سپاسگزاری را دارم مقاله اقتباس از پایان نامه کارشناسی ارشد با کد۱۸۲۲۰۶۰۴۹۱۲۰۰۱ می باشد.

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

References

1. GhorbaniM,SanaviGarousian V, Afshari M, Bakhshaei H, Me'marzadeh G, Management of Organizational Behavior, Mashhad: Pajouhesh Tous;2009, 406[Persian].
2. SamadAghaei J, Individual and Group Creativity Techniques, Tehran: The Center of Training of Governmental Management Training; 2000, 212[Persian].
3. NasabeeN,JahaneeJ,Safarpou A R , Relationship of Organizational Intelligence and Personal Creativity in Shiraz University of Medical Science in 2008, World Appl. Sci. J, 2009;6 (11) ;1481-1488[Persian].
4. Halal W, Organizational intelligence: What is it, and how can managers use it, Strategy and Abusines, Booz and Hamilton Fouth Quarter, 1997
5. Staškevičiūt I, Čiutien R. Processes of university organizational intelligence: empirical research, Engineering economics, 2008;60(5):65-71
6. Simic I, Organizational Learning as a Component of Organizational Intelligence, Management, Information and Marketing Aspects of the Economic Development of the Balkan Countries, 2005:189-96.
7. Cronquist B, editor Organizational Intelligence; a dynamic knowledge creating activity embedded in organizational routines, CD-ROM/Online Proceedings of the "European and Mediterranean Conference on Information Systems; 2006
8. Albrecht K, The power of minds at work: Organizational intelligence in action, a division of American management association 1601, Broadway, New York :2003.
9. Albrecht K, Organizational intelligence & knowledge management: Thinking outside the silos, Retrieved Desember 2009;29:2011.
10.Talebizadeh M, Ya'ghobi N, The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Innovation in The organization of Economical Affairs of Kerman City, the 2nd conference of national and university students entrepreneurship;2012:1-12[Persian].
11.Ahmadpour S, Soleimaninejad A, Organizational Intelligence Contribution in Organizational Creativity Development, Annual Conference in Management, Innovation and Entrepreneurship,2011; 1-12[Persian].
12.Faghihi A , Ja'fari P, Organization Intelligence Evaluation for Educational Research and Planning and Proposing Proper Conceptual Framework, Education and Training Quarterly,2009;25 (4):27-48[Persian].
13. Lefter V, Prejmerean M, Vasilache S,The Dimensions of Organizational Intelligence in Romanian Companies–A Human Capital Perspective, Theoretical and Applied Economics, 2008;10(10):39.
14.Gholami Sh, Ghafourian H, Mannavi Pour D, Relationship between the Intelligence Organizational and the Managers' Performance, Journal of Modern Industrial /Organization Psychology Spring2011;2 (6):89-99[Persian].
15. Faghihi A, Mousavi Pour S, Dorreh I, Dousti E, Relationship between Organizational Intelligence and Job Burnout, Journal of Modern Industrial /Organization Psychology, Summer2011;2(7):71-85[Persian].
16.Delnavaz Asghari B, Fallah Shams M, BoudaniKhajenobarH,Organizational Intelligence and Creativity for the Employees of Azad eslami University, Central Tehran Branch in 1998, Productivity ManajementA journal of scientific studies on Manajement,2012;6(21):149-166, [Persian].
17.Jonbeshi A, Jafarian R, Hosseinzadeh A, Amini A, ghanbari A, Relationship between the organizational intelligence and empowerment of Faculty of Islamic Azad University Marvdasht Campus, Aust J Basic & Appl Sci, 2012;6(8): 673-679[Persian].
18.Rahnama A, Alaei A, Shafaee H, Hasanzadeh H, The Relationship between Organizational Intelligence and Creativity in University Lecturers ,J Basic Appl Sci Res,
19.Mehrara A, SonbollahAzamiSaroklaei S, Sadeghi M, FatthiA,Relation between Organizational Intelligence and Creativity of Managers in Public Junior High Schools of East of Gilan Province, J Basic Appl Sci Res, 2012;2(4):3311-5[Persian].
20.Bakhshian A, Hamidi F, Ezati M, Relationship between Organizational Intelligence and Entrepreneurship among University Educational Managers,The Journal of Mathematics and Computer Science,2011;3(4): 413 – 21[Persian].
21.JabbariZahirabadi A, Salehi M, Ghialtash A, The Relationship between Learning Organization and Organizational Intelligence

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

in Education,Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration,2012; 3(3) : 89-104[Persian].
22.Fard M, Ferdousi M, Mara'shian F, The Relationship between Organizational Intelligence Parameters and Job Performance for Managers of Physical Exercise and the Sport Boards in Ahvaz City.The applied Research Management and Biological SciencesinSport, 2012(2):73-80[Persian].
23.Mokhtaripour M Siadat S, Kazemi I, Comparative Relationship between Organizational Intelligence and Team Leading in the Board Members of Esfahan State University,Journal of Public Aministration Perspective, 2010 (1): 87-99[Persian].
24.BaniciP,Malekshahi A, The relationship between the parameters of Organizational Intelligence and Learning Organization in Azade slami UniversityRoudhenBranchEducation Journal, 1999;3(11):131-142.
25.Eskandari K, Ala-ei M, Nikzadeh J, The relationship between organizational Intelligence of Managers and their performances in Governmental Organizations of Sharghi Azarbayjan Province. Public Management Researches,2010;3(8):143-163[Persian].
26. AghahoseinaliShirazi M, Taherigodarzai H, Ghanavati A, The Relationship between Organizational Development Subsystem in Learning Organization and Organizational Intelligence in Communication ConKhozestan Province, Productivity Manajement A journal of scientific studies on Manajement,2011;5(18):7-24[Persian].
27.Salasel M, Kamkar M, Golparvar M, The investing relationship between intelligence organizational and organizational whit citizenship (OCB) of ehya Gostaran Spadan employees. Developers Spadan Knowledge and Research in Applied Psychology,2009; (40):26-37[Persian].
28.Sohrabi H, Mo'meni S, Akbari M, Organizational Intelligence Strategies and Proposed Service Quality,Journal of Strategic Management Studiesc,2012; (9); 51[Persian].

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]

Original Article

Investigating The Relationship between Organizational Intelligence and Employee's Creativity for the Staff of the Medical Training Center Hospitals Affiliated to North Khorasan University in 2013

Ghorbani M[1], Monfarediraz B[2], Neyestani F[3]*

[1]PhD in Educational Management, Faculty Member and Associate of Azadeslami University, Bojnourd Branch. Iran
[2]PhD in Educational Sciences, Faculty Member and Assistant of ّ Farhangian University, Bojnourd. Iran
[3]Responsible author, M.A. in educational management, Responsible manager for thelibrary and the section of research activities in Emam reza (A) Hospital, North Khorasan Medical Sciences University, Bojnourd, Iran

***Corresponding Author:**
Emam reza (A) Hospital, North Khorasan Medical Sciences University, Bojnourd, Iran
Email:fateme neyestani@yahoo.com

Abstract

Background and Objectives: *No doubt, in one hand, organizational intelligence as a capability of an organization to create mental power and in the other hand nurturing creativity, finding creative minds and making use of employee's creativity must be regarded important by managers of an organization. The purpose of the present study is to investigate the relationship between organizational intelligence and employee's creativity for the staff of the medical training center in hospitals affiliated to North Khorasan University.*

Materials and Methods: *The present study is descriptive – analytical. The statistical population includes the whole staff of the medical training centers in hospitals affiliated to North Khorasan University (n=1050) in 2012-2013. The sample group (n=286) was selected by the stratified proportionate method using Morgan Table. The data was collected using two questionnaires: 1. Albericht Standard Organizational Intelligence Questionnaire (reliability rate= 95%) 2. Rendsip Standard Creativity Questionnaire (reliability rate= 88%). The collected data was analyzed using SPSS and LISREL software.*

Results: *On the whole, there was no significant statistical relationship between organizational intelligence and creativity (p=0.061). Some dimensions of organizational intelligence (strategic vision, knowledge and performance) showed significant relationship with creativity. Knowledge was more influential in employee's creativity (p=0.024) than strategic vision*

Conclusion: *Since organizational intelligence and its parameters play an important role in capacity building and promotion of organizational knowledge, and on the other hand since it is very important to create a creative climate in organization, managers of organization must provide a suitable climate for creativity in the organization based on effective parameters of organizational intelligence*

Keywords: *organizational intelligence, creativity*

Submitted:4 Feb 2014
Revised:6 May 2014
Accepted:2 Aug 2014

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-31]