

رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد

اسلامی واحد مرودشت*

ندا رنجبر**^۱، عباداله احمدی^۲، احمدرضا اوجی نژاد^۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۲/۸ تاریخ پذیرش: ۹۴/۶/۲۹

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان این واحد دانشگاهی به تعداد ۲۳۰ نفر می‌باشد که به روش تصادفی طبقه‌ای و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۱ (۷۸ نفر زن و ۷۳ نفر مرد) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از سه پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت، شادکامی آکسفورد و رضایت شغلی اسمیت استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با روش همزمان، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد و در بین ابعاد هوش سازمانی، مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و روحیه قادر به پیش‌بینی شادکامی و مؤلفه‌های چشم‌انداز استراتژیک، روحیه و میل به تغییر قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشند. ضمن اینکه بر اساس نتایج به دست آمده بین ابعاد هوش سازمانی، بعد روحیه قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده برای شادکامی و رضایت شغلی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، شادکامی، رضایت شغلی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

^۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی.

^۳. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی.

* این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی می‌باشد.

** نویسنده‌ی مسوول مقاله: neda.ranjbar60@gmail.com

مقدمه

منابع انسانی دارای تحصیلات عالی در هر جامعه، یکی از شاخص‌های اصلی توسعه آن جامعه به شمار می‌آیند (Mirsepassi, 1999). سازمان آموزش عالی علاوه بر نیروهای متخصص در زمینه آموزش، شامل نیروهای انسانی شاغل در بخش اداری سازمان نیز می‌باشد. لذا برای اطلاع و آگاهی از وضعیت درونی سازمان‌های آموزشی و شناخت مسائل، نارسایی‌ها و آگاهی از وضع موجود سازمانی باید نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان به طور دقیق بررسی و مورد تحلیل علمی قرار گیرد. رضایت کارکنان در سازمان‌ها یکی از موضوع‌های مهم مدیریتی است، که از سال‌ها پیش توجه پژوهشگران زیادی را در سراسر جهان به خود جلب نموده است (Foroghi & et al, 2008). از آنجا که رضایت شغلی به عنوان یک متغیر خروجی مهم شناخته می‌شود، بسیاری از مطالعات رابطه بین دیگر جنبه‌های شغلی و فردی و رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند (Jui, 2008). به نقل از Sehhat & et al, 2012) از طرف دیگر ویژگی مهم روانی که فرد واجد سلامت می‌بایست از آن برخوردار باشد، احساس شادکامی و احساس رضایت مندی عمومی از زندگی است که شامل خود و دیگران در حوزه‌های مختلف خانواده، شغل و ... می‌باشد. (Myers & Diener, 1995). هم‌چنین امروزه سازمان‌ها با تغییرات گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، فناوری و اقتصادی رو برو شده‌اند. واکنش موفق سازمان‌ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی به توانایی آنها جهت فراهم کردن داده‌ها و یافتن راه حل‌های مناسب برای مشکلاتی است که با آنها رو به رو هستند. اکنون بیش از هر زمان دیگری ضرورت آموزشی که متناسب با نیازهای در حال تغییر فرد و جامعه باشد، احساس می‌شود (Zahraee & rajaeepour, 2011). در این شرایط توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی روی یک جنبه متمرکز می‌شود که آن توانایی فکری سازمان می‌باشد (Simic, 2005). آلبرخت (Albrecht, 2003) نیز اظهار می‌دارد پس از موج‌های نخست، دوم و سوم (زراعت، صنعت، داده‌ها) موج چهارم هوشیاری و مغز است. زیرا ممکن است کارکنان یک سازمان خیلی باهوش و برای انجام دادن کارهای بزرگ خیلی توانا باشند، اما این هوش جمعی آنها است که باعث انجام فعالیت‌های بزرگ می‌شود (Ruhan, 2009).

براساس آخرین شواهد و نتایج تحقیقاتی می‌توان بیان کرد که هوش سازمانی به عنوان یک توانای ذهنی، متشکل از مؤلفه‌هایی است که تمامی عرصه‌های روزمره زندگی انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Bracket & Mayer, 2003). آلی بیان دارد رضایت شغلی یک عامل کلیدی برای نگهداری و حفظ کارکنان می‌باشد (Ah Lee, 2005). تا کنون در زمینه رضایت شغلی بیش‌تر در سازمان‌ها تحقیق شده است و کمتر به بحث رضایت شغلی در محیط‌های آموزشی پرداخته شده است (Eyupoglu & Saner, 2009)، بویژه با تأکید بر تأثیر عوامل امیدواری و شادکامی به عنوان دو فاکتور مهم تأثیرگذار.

از سوی دیگر شادکامی یک مفهوم مثبت است که برای سالم ماندن مهم و حیاتی است (Gavin & Mason, 2004) و باعث ایجاد یک رابطه کاری بهتر بین کارکنان در محیط کاری می-شود (Manion, 2008). بدون شک اندازه گیری میزان خشنودی شغلی کارکنان و بررسی نقاط ضعف و قدرت مؤثر در کاهش یا افزایش خشنودی کارکنان، سازمان‌ها را در ارائه خدمات بهتر، و نهایتاً ارتقای بهره‌وری کمک خواهد کرد (به نقل از AminBiadokhti & Salehpour, 2007). دگرگونی‌های کنونی جوامع رو به توسعه مانند ایران، لزوم توجه به شادکامی را به عنوان شاخص-های مثبت ملموس‌تر کرده است. اسپکتور (Specktor, 1997)، در یک مدل از رضایت شغلی، آن را تحت تأثیر دو عامل می‌داند که عبارتند از عوامل سازمانی و عوامل شخصی. شاید بتوان هوش سازمانی را به عنوان یک عامل سازمانی قرار داد که در کنار دیگر عوامل سازمانی همچون حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط‌مشی‌های سازمانی موجبات شادکامی و رضایت شغلی کارکنان را هم در حرفه و هم در زندگی شخصی آنان فراهم آورد. از این رو این تحقیق با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان صورت گرفت، امید است که آگاهی از رضایت شغلی و شادکامی کارکنان بتواند مسئولین دانشگاه را در جهت اقدامات لازم برای افزایش آن کمک نماید.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در حد ضرورت و با رعایت اختصار، به تبیین مبانی نظری متغیرهای تحقیق به ترتیب متغیرهای وابسته شادکامی و رضایت شغلی و متغیر مستقل هوش سازمانی می‌پردازیم. سپس به نتیجه مطالعاتی که در این زمینه انجام شده در قالب پیشینه تحقیق، اشاره می‌شود.

شادکامی

در طی سال‌های اخیر، بررسی تجربه شادکامی نیز به وسیله روان‌شناسان و جامعه‌شناسان افزایش یافته است و روان‌شناسان علاقه مند به حیطه روان‌شناسی مثبت‌نگر، توجه خود را بر منافع بالقوه احساس‌های مثبت، نظیر احساس شادکامی معطوف کرده‌اند (Alipour & Agahharis, 2007). از جمله تعاریف متعددی که تا کنون برای شادکامی ارائه شده می‌توان به چند مورد اشاره کرد. شادکامی دارای سه جزء اساسی است که عبارتند از هیجانات مثبت، رضایت در زندگی و فقدان عواطف منفی. روابط مثبت با دیگران، هدفمند بودن زندگی، رشد شخصی و دوست داشتن دیگران نیز از اجزای فرعی شادکامی هستند (Argyle, 2001). شادکامی یعنی دستیابی به هر آنچه افراد می‌خواهند و برخی مواقع سعادت معادل باشادکامی در نظر گرفته می‌شود (Ozkan, 2010). شوارتز، استراک (Schwartz & Strack, 1991)، باور دارند که افراد شادکام کسانی هستند که در پردازش اطلاعات سوگیری دارند: یعنی اطلاعات را به گونه‌ای پردازش می‌کنند که به خوشحالی آنها می‌انجامد. داینر (Diener, 2005)، شادکامی را به چگونگی ارزیابی افراد از زندگی شان مرتبط می‌داند. از نظر داینر، ارزیابی شخص در مورد زندگی خود، می‌تواند به دو صورت باشد: ۱. ارزیابی

شناختی. آن نوع ارزیابی است که شخص به طور آگاهانه در مورد کل زندگی یا در مورد جنبه‌های خاصی از آن مانند شغل، تفریح و ازدواج انجام می‌دهد. ۲. ارزیابی عاطفی. آن نوع ارزیابی است که به شکل احساسات و عواطف مطرح است. مانند قضاوت در مورد عواطف خوشایند یا ناخوشایند و به احساسات که فرد در تعامل با زندگی اش تجربه می‌کند، کاری ندارد. از دیدگاه آرجیل و همکاران (Argyle & et al, 1995)، شادکامی دارای پنج بعد می‌باشد که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

۱. رضایت از زندگی^۱: به طور کلی، رضایت از زندگی، میزان ارضای نیازهای مادی و معنوی آزمودنی در زندگی است (Demerouti & et al, 2000).

۲. حرمت خود (حرمت نفس)^۲: توانایی درک خود، پذیرش خود و احترام به خود است (Sobhaninezhad & Youzbashi, 2008).

۳. بهزیستی فاعلی^۳ (سلامت روان): سازمان بهداشت جهانی (۲۰۰۴) سلامت روان را یک حالت تمام عیار جسمی، روانی و رفاه اجتماعی می‌داند و آن را احساس خوشی که آزمودنی در آن توانایی- هایش را به کار می‌بندد و با فشارهای معمول زندگی کنار آمده و در محیط کار و اجتماع، مفید و اثربخش است، تعریف می‌کند (به نقل از Heidarzadegan & Mashhadi Abbas, 2011).

۴. رضایت خاطر^۴: احساس رضایت زمانی حاصل می‌شود که با انجام کارهایی، کیفیت و زیبایی زندگی مضاعف گردد (Kakia, 2005).

۵. خلق مثبت^۵: خلق و خو، سبک رفتاری و رفتارها، مشخص کننده پاسخ دهی یک آزمودنی به موقعیت‌ها است (Biyabangard, 2009).

رضایت شغلی

در مورد رضایت شغلی تعاریف بسیاری ارائه شده است. برخی از این تعاریف روی خود شغل متمرکز شده اند و تعاریف دیگر شامل عوامل وابسته به شغل هستند (Cheng, 2007). رضایت شغلی بیانگر احساسی مثبت درباره شغل است که در نتیجه ارزیابی ویژگی‌های مختلف آن ایجاد می‌شود. وقتی مردم درباره نگرش‌های کارمندان صحبت می‌کنند، معمولاً منظورشان رضایت شغلی است (Robbins & Judge, 2010). اسپکتور (Specktor, 2007) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف

¹ Satisfaction with life

² Self esteem

³ Subjective well-being

⁴ satisfaction

⁵ Positive mood

آن نشان می‌دهد. درباره رضایت شغلی نظریات گوناگونی ارائه شده است. هم‌چنین عوامل زمینه‌ساز و ایجاد کننده رضایت شغلی متنوع و متعدّدند که می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته بندی کرد (Che, 2006).

رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می‌یابد (Moghimi, 2006).

اسمیت، کندال و هیولین (Smith, Kendall & Hulin, 1969). پنج بعد اساسی کار را که نشان‌دهنده‌ی مهم‌ترین ویژگی‌های احساس افراد نسبت به کارشان است، به صورت زیر تعریف کردند:

۱. ماهیت کار^۱: منظور مجموعه فعالیت‌ها و وظایفی است که در یک محیط خاص انجام می‌گیرد.

۲. نظارت و سرپرستی^۲: شخص یا اشخاصی که به عنوان مدیر و سرپرست در سازمان فعالیت می‌کنند.

۳. همکاران^۳: افرادی که در یک محیط کاری با یکدیگر همکاری می‌کنند.

۴. فرصت‌های ارتقاء^۴: ارتقا افراد از یک پایه یا تصدی شغلی که از نظر مدیریت نسبت به شغل قبلی بالاتر باشد.

۵. حقوق و دستمزد^۵: آنچه ماهیانه به طور ثابت توسط کارکنان دریافت می‌شود.

هوش سازمانی

سیمیک (Simic, 2005)، معتقد است هوش سازمانی به عنوان یک مفهوم نظری اهمیت و جایگاه خیلی مهمی در تئوری‌های سازمانی دارد. عبارت هوش سازمانی هنوز برای پژوهشگران حوزه توسعه سازمان به عنوان موضوعی مبهم تلقی می‌شود، زیرا تاکنون تئوری واحدی که به هوش سازمانی پرداخته باشد، به وسیله محققین ارائه نشده است. با وجود این نقیصه، صاحب نظران این موضوع را از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار داده اند (Akgun & et al, 2007). بنابراین، در حال حاضر، تعریف واحد و یکسانی از هوش سازمانی که مورد توافق همه صاحب‌نظران باشد، وجود ندارد. تعاریف ارائه شده درباره این مفهوم، بر دیدگاه‌های مختلفی که به این موضوع پرداخته اند، تمرکز دارد (Lefter & et al, 2008). برخی از این تعاریف در جدول ذیل ارائه شده است:

¹ Work it self

² Supervision

³ Co- workers

⁴ Promotion

⁵ Pay

جدول ۱: تعاریف هوش سازمانی

سال	محقق	تعریف هوش سازمانی
۲۰۰۹	رستو (Resto)	۱ قابلیت سازمان برای استفاده دقیق از دانش افراد به نحوی که استراتژی ها و تاکتیک های اثربخش را در جهت واکنش به تغییرات غیر منتظره بازار برای دست یابی به تصمیم گیری با کیفیت و عملکرد عالی هماهنگ کند.
۲۰۰۰	هلال (Halal)	۲ توانایی سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن به صورت راهبردی، برای انطباق با محیط خود.
۲۰۰۲	آلبرخت	۳ ظرفیت یک سازمان برای استفاده از تمامی توانایی های ذهنی خود و تمرکز دادن این توانایی در جهت تحقق رسالت سازمان.
۲۰۰۵	سیمیک	۴ توانایی سازمان در حل مشکلات سازمانی.
۲۰۰۹	لیون و گابریلا (Leon & Gabriela)	۵ توانایی یک سازمان در ایجاد دانش و به کار گیری آن به صورت راهبردی برای سازگار شدن با محیط.
۲۰۰۹	شوانینگر (Schwaninger)	۶ توانایی یک سازمان در درک و پاسخ گفتن به محیطش به طوری که بتواند به اهدافش دست یابد و رضایت ذی نفعانش را جلب کند.

تا کنون برای هوش سازمانی مدل های متعددی ارائه شده است. چون که آلبرخت (Albrecht, 2002) در زمینه هوش سازمانی مطالعات وسیع تری انجام داده است. بنابراین ملاک عمل در این تحقیق نیز می باشد. از دیدگاه آلبرخت هوش سازمانی دارای هفت مؤلفه زیر می باشد:

۱. چشم انداز استراتژیک^۱: قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان.
۲. سرنوشت مشترک^۲: احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکلی هم افزا.
۳. میل به تغییر^۳: سازگاری و تمایل برای تغییر، جهت تحقق چشم انداز استراتژیک.
۴. روحیه^۴: روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود می دانند.
۵. اتحاد و توافق^۵: وجود نظام ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروه ها.
۶. کاربرد دانش^۶: استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده ها.

¹ Strategic vision

² Shared fate

³ Appetite for change

⁴ Mood

⁵ Alignment congruence

⁶ Knowledge Deployment

۷. فشار عملکرد^۱: هریک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند (Albrecht, 2003).

پیشینه تجربی تحقیق

الف) تحقیقات داخلی

آرام (Aram, 2010)، پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین سلامت سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر نورآباد را در سال تحصیلی ۸۹-۸۸» انجام داده است. نتایج پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سلامت سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد. ضمن اینکه نتایج نشان داد که هوش سازمانی می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند و در بین ابعاد هوش سازمانی، تنها متغیر روحیه می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی نماید.

فرهادپور (Farhadpour, 2013)، پژوهشی با عنوان «رابطه هوش سازمانی و عدالت سازمانی با رضایت شغلی دبیران مرد متوسطه شهر مرودشت» انجام داده است. نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی و عدالت سازمانی با رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. ضمن اینکه نتایج نشان داد که: هوش سازمانی پیش‌بین قوی‌تری نسبت به سایر متغیرها برای رضایت شغلی می‌باشد و در بین ابعاد هوش سازمانی، تنها متغیر روحیه می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی پیش‌بین قوی‌تری برای رضایت شغلی می‌باشد.

ب) تحقیقات خارجی

اگر چه در حوزه‌های هوش سازمانی، شادکامی و رضایت شغلی به طور مجزا تحقیقات قابل توجهی در خارج کشور انجام شده است، اما طی جستجوهای که بر اساس امکانات موجود انجام شد، تحقیقی که به طور خاص بیانگر سنجش رابطه هوش سازمانی با شادکامی یا رضایت شغلی باشد، یافت نشد.

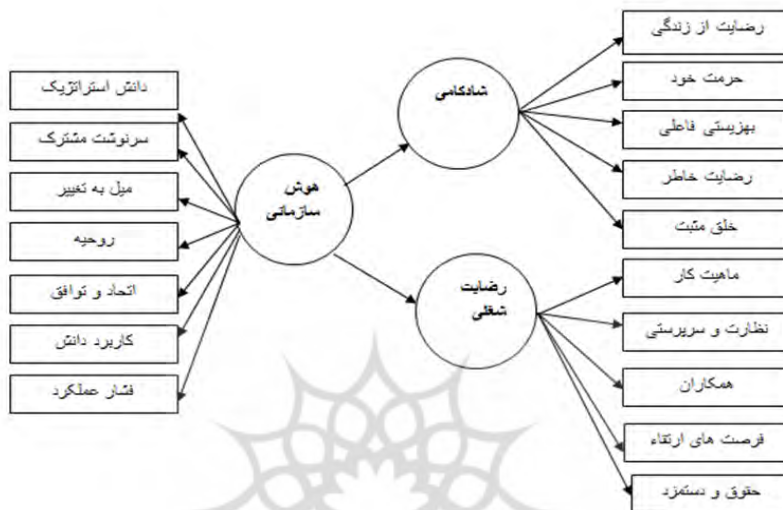
متأسفانه، تا کنون تحقیقات اندکی در این خصوص صورت گرفته است و این بحث در میان تحقیقات دانشگاهی جدید می‌باشد. لذا در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی است که چه رابطه‌ای بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد؟

مدل مفهومی تحقیق

به کارگیری و استفاده از یک چارچوب معین و منظم پژوهش‌گر را در نیل به اهداف مورد نظر یاری می‌رساند. بنابراین در این پژوهش با بررسی متون مربوط به هوش سازمانی، شادکامی و رضایت شغلی، یک مدل مفهومی برای انجام تحقیق در نمودار زیر ارائه می‌شود. هم‌چنانکه در نمودار (۱)

¹ Performance pressure

مشاهده می‌شود، هوش سازمانی نقش متغیر مستقل (پیش بین) را ایفا می‌کند، شادکامی و رضایت شغلی نیز به عنوان متغیر وابسته (ملاک) بشمار می‌روند. ایده پژوهش این است که رابطه بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی مشخص گردد.



نمودار(۱): الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق در قالب یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی به شرح زیر تدوین شده اند.

فرضیه اصلی

بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین ابعاد هوش سازمانی با شادکامی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. ابعاد هوش سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی شادکامی است.
۴. ابعاد هوش سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی رضایت شغلی است.

روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی می‌باشد.

آزمودنی‌ها

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان این واحد دانشگاهی به تعداد ۲۳۰ نفر می‌باشد که به روش تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۱ (۷۸ زن و ۷۳ مرد) نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار

برای جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت: این پرسشنامه به وسیله کارل آلبرخت^۱ در سال ۲۰۰۳ به منظور سنجش میزان هوش سازمانی طراحی گردیده است و مبتنی بر ۴۹ گویه می‌باشد، که بر اساس طیف ۵ گانه لیکرت و ۷ مؤلفه می‌باشد. ستاری در سال ۱۳۸۵ آن را به فارسی ترجمه کرده است. این پرسشنامه در سال ۱۳۸۶ نیز توسط کهن سال مورد روایی قرار گرفت و تعداد سوالات آن از ۴۹ سوال به ۳۶ سوال کاهش پیدا کرد (به نقل از کهن سال ۲۰۰۹). (Kohansal, 2009).

ب) پرسشنامه شادکامی آکسفورد: از نخستین پژوهش‌ها برای تهیه‌ی آزمون‌هایی برای ارزیابی بهزیستی روان شناختی، که در برگیرنده‌ی شادی نیز بوده اند، حدود چهار دهه می‌گذرد و ابزارهای اندازه گیری مختلفی برای این منظور تدوین شده که از بین آنها، سیاهه‌ی شادکامی آکسفورد (اچ آی)^۲ یکی از رایج ترین مقیاس هاست. نسخه‌ی اولیه‌ی این پرسشنامه توسط آرچیل، مارتین و کراسلند (Argyle, Martin & Crossland, 1989)، به عنوان ابزاری برای اندازه گیری شادی شخصی طرح ریزی شد. این پرسشنامه متشکل از ۵ مؤلفه و ۲۹ آیتم است که در یک مقیاس لیکرتی ۵ درجه ای پاسخ داده می‌شود (Kraskian, 2011).

ج) پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت: مقیاس رضایت شغلی عبارت است از پرسشنامه شاخص توصیفی شغل که توسط اسمیت کندال و هولین (Smith, Kendall & Hulin, 1969)، در دانشگاه کرنل ساخته شد و برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده است. این پرسشنامه متشکل از ۳۰ آیتم است که رضایت شغلی کارکنان را در پنج بعد و با یک مقیاس لیکرتی ۵ درجه ای پاسخ می‌دهد.

در این پژوهش جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج در جدول ۲ مندرج می‌باشد. چون مقادیر آلفای بدست آمده برای پرسشنامه‌ها از مقدار ۰/۷۰/۷۰ بیشتر است، لذا پایایی پرسشنامه‌ها در این تحقیق تأیید می‌شود.

¹ Albercht, k

² Oxford Happiness Inventory (OHI)

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی پرسشنامه ها در این پژوهش

شاخص ها	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
هوش سازمانی	۳۶	۰/۹۵
شادکامی	۲۹	۰/۸۸
رضایت شغلی	۳۰	۰/۹۳

روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با روش همزمان استفاده گردید.

یافته ها

فرضیه اول: بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۳ گزارش گردیده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی

متغیر پیش بین	ضریب همبستگی با شادکامی	ضریب همبستگی با رضایت شغلی
هوش سازمانی	۰/۲۶	۰/۸۹
(p) سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود بین هوش سازمانی با رضایت شغلی، ضریب همبستگی ۰/۸۹ بدست آمده است که در سطح ($p < ۰/۰۰۰۱$) معنادار می باشد. بدین معنی که بین این دو متغیر به میزان ۰/۸۹ ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد. همچنین بین هوش سازمانی با شادکامی، ضریب همبستگی ۰/۲۶ بدست آمده است که در سطح ($p < ۰/۰۰۰۱$) معنادار می باشد. بدین معنی که بین این دو متغیر به میزان ۰/۲۶ ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۴ گزارش گردیده است.

جدول ۴: ضریب همبستگی ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی

ابعاد هوش سازمانی	ضریب همبستگی با رضایت شغلی	سطح معنی داری (P)
چشم انداز استراتژیک	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰۱
سرنوشت مشترک	۰/۶۸۵	۰/۰۰۰۱
میل به تغییر	۰/۷۵۸	۰/۰۰۰۱
روحیه	۰/۸۸۰	۰/۰۰۰۱
اتحاد و توافق	۰/۷۱۶	۰/۰۰۰۱
کاربرد دانش	۰/۶۴۳	۰/۰۰۰۱
فشار عملکرد	۰/۶۳۰	۰/۰۰۰۱

همان گونه که مشاهده می شود بین همه ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی در سطح ($p < 0/05$) رابطه مستقیم و معنا داری وجود دارد. هم چنین بعد روحیه با داشتن ضریب همبستگی ۰/۸۸، بیش ترین همبستگی مستقیم را با رضایت شغلی دارد.

فرضیه سوم: بین ابعاد هوش سازمانی با شادکامی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۵ گزارش گردیده است.

جدول ۵: ضریب همبستگی ابعاد هوش سازمانی با شادکامی

ابعاد هوش سازمانی	ضریب همبستگی با شادکامی	سطح معنی داری (P)
چشم انداز استراتژیک	۰/۰۶	۰/۴۶
سرنوشت مشترک	۰/۲۳۹	۰/۰۰۳
میل به تغییر	۰/۳۳۴	۰/۰۰۰۱
روحیه	۰/۱۳۸	۰/۰۹
اتحاد و توافق	۰/۳۲۹	۰/۰۰۰۱
کاربرد دانش	۰/۲۵۷	۰/۰۰۱
فشار عملکرد	۰/۳۳۳	۰/۰۰۰۱

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود بین ابعاد هوش سازمانی و شادکامی (بجز چشم انداز استراتژیک و روحیه که رابطه معنی داری ندارند)، در سطح ($p < 0/05$) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: ابعاد هوش سازمانی می توانند شادکامی را پیش بینی نمایند.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون آماری تحلیل رگرسیون چندگانه با روش هم زمان استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۶ گزارش گردیده است.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد هوش سازمانی روی شادکامی

ابعاد هوش سازمانی	R	R^2	F	سطح معنی داری F	Beta	T	معنی داری t	مقدار ثابت
چشم انداز استراتژیک	۰/۴۴۴	۰/۱۹۷	۵/۰۲	۰/۰۰۰۱	-۰/۰۳۸	-۰/۲۴۷	۰/۸	۷۱/۱۶
سرنوشت مشترک					۰/۲۶۹	۲/۰۶	۰/۰۴۱	
میل به تغییر					۰/۲۶۸	۱/۸۲	۰/۰۷	
روحیه					-۰/۴۹	-۲/۵	۰/۰۱۳	
اتحاد و توافق					۰/۲۴۳	۱/۳۴	۰/۱۸	
کاربرد دانش					۰/۱۲۳	۰/۸۹	۰/۳۷۳	
فشار عملکرد					۰/۰۰۵	۰/۰۳۴	۰/۹۷	

همان گونه که مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد هوش سازمانی و شادکامی برابر با ۰/۴۴۴ بدست آمده است و مقدار ضریب تعیین نیز برابر با ۰/۱۹۷ می باشد. بدین معنی که ۲۰ درصد از تغییرات نمرات شادکامی توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می شود. هم چنین چون مقدار $F(۵/۰۲)$ در سطح $(p < ۰/۰۰۰۱)$ معنی دار می باشد، پس ترکیب خطی ابعاد هوش سازمانی قادرند شادکامی را پیش بینی نمایند. مقادیر t نیز نشان می دهد که تنها مؤلفه های سرنوشت مشترک و روحیه به تنهایی و با کنترل ابعاد دیگر و در سطح معناداری $(p < ۰/۰۵)$ قادرند شادکامی را پیش بینی نمایند. هم چنین با توجه به مقدار ضریب رگرسیون (Beta) می توان نتیجه گرفت که بعد روحیه قوی ترین پیش بینی کننده می باشد.

فرضیه پنجم: ابعاد هوش سازمانی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون آماری تحلیل رگرسیون چندگانه با روش هم زمان استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۷ گزارش گردیده است.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد هوش سازمانی روی رضایت شغلی

ابعاد هوش سازمانی	R	R ²	F	سطح معنی داری F	Beta	T	معنی داری t	مقدار ثابت
چشم انداز	۰/۹۱۲	۰/۸۳۲	۱۰۱/۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲۵۴	۳/۶	۰/۰۰۰۱	۲۳/۶۹
استراتژیک								
سرنوشت					۰/۰۴۶	۰/۷۷	۰/۴۴۱	
مشترک								
میل به تغییر					۰/۲۳۱	۳/۴۱	۰/۰۰۱	
روحیه					۰/۴۱۴	۴/۶۳	۰/۰۰۰۱	
اتحاد و توافق					۰/۰۸۸	۱/۰۷	۰/۲۸۶	
کاربرد دانش					۰/۰۷۱	۱/۱۳	۰/۲۵۹	
فشار عملکرد					-۰/۰۷	-۰/۹۸	۰/۳۲	

همان گونه که مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد هوش سازمانی و رضایت شغلی برابر با ۰/۹۱۲ بدست آمده است و مقدار ضریب تعیین نیز برابر با ۰/۸۳ می باشد. بدین معنی که ۸۰ درصد از تغییرات نمرات رضایت شغلی توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می شود. هم چنین چون مقدار F (۱۰۱/۰۲) در سطح ($p < ۰/۰۰۰۱$) معنا دار می باشد. پس ترکیب خطی ابعاد هوش سازمانی قادرند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند. مقادیر t نیز نشان می دهد که تنها مؤلفه های چشم انداز استراتژیک، روحیه و میل به تغییر به تنهایی و با کنترل ابعاد دیگر و در سطح معناداری ($p < ۰/۰۵$) قادرند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند. هم چنین با توجه به مقدار ضریب رگرسیون (Beta) می توان نتیجه گرفت که بعد روحیه قوی ترین پیش بینی کننده می باشد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی پژوهش: بین هوش سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

همان گونه که بیان شد طبق جدول ۳، بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش هوش سازمانی افراد، شادکامی و رضایت شغلی آنان نیز افزایش می یابد. در تبیین فرضیه اصلی می توان بیان داشت:

از زمان مطرح شدن هوش سازمانی، نظریه پردازان در تلاش برای تبیین این سازه و مؤلفه های تشکیل دهنده آن می باشند و هنوز هم در مورد موارد ذکر شده اختلاف نظر بسیار است. برای مثال هوش سازمانی را توانایی ذهنی یک سازمان، به عنوان یک فرآیند، محصول، توانایی سازگاری، ساز و کار یادگیری، مجموع هوش افراد، کاربرد مدیریت دانش، روش برنامه ریزی و ظرفیت بسیج نیروی فکری می دانند (Erfani Khanghahi & Jafari, 2010; Mollaeian & Eslamieh, 2010).

از طرفی رضایت شغلی بیانگر احساسی مثبت در مورد شغل است (Robbins & Judge, 2010; Moghimi, 2006; MirKamali & et al, 2010) بر اساس نتایج می‌توان هوش سازمانی را به عنوان یک عامل سازمانی قرار داد که در کنار دیگر عوامل سازمانی هم چون حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط مشی‌های سازمانی موجبات شادکامی و رضایت شغلی کارکنان را هم در حرفه و هم در زندگی شخصی آنان فراهم آورد. یعنی با ارتقاء توانایی فکری یک سازمان (هوش سازمانی)، رضایت شغلی و شادکامی افراد نیز تحت تأثیر قرار گرفته و افزایش می‌یابد.

در رابطه با فرضیه اصلی، نتیجه این پژوهش با دو مطالعه انجام یافته داخلی در این زمینه به وسیله آرام (Aram, 2010) و فرهادپور (Farhadpour, 2013) هماهنگ می‌باشد و حاکی از رابطه مستقیم و معنادار بین هوش سازمانی با رضایت شغلی می‌باشد و از آنجایی که هیچ گونه مطالعه‌ای در زمینه رابطه بین هوش سازمانی با شادکامی یافت نشد، نمی‌توان آن را با دیگر مطالعات مقایسه کرد. متأسفانه هیچ گونه تحقیق خارجی در زمینه رابطه بین هوش سازمانی با شادکامی یا هوش سازمانی با رضایت شغلی توسط محقق پیدا نشد.

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: ابعاد هوش سازمانی می‌توانند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند.

با توجه به جدول ۴ مشاهده گردید که بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد، بدین معنا که با افزایش این مؤلفه‌ها، رضایت شغلی افراد نیز متأثر شده و افزایش پیدا می‌کند و با توجه به جدول ۷، مقدار t نشان می‌دهد که تنها مؤلفه‌های چشم انداز استراتژیک، روحیه و میل به تغییر به تنهایی و با کنترل ابعاد دیگر قادرند رضایت شغلی را پیش-بینی نمایند و با توجه به مقدار t می‌توان نتیجه گرفت که بعد روحیه قوی‌ترین پیش‌بینی کننده می‌باشد. در تبیین فرضیه فرعی اول و چهارم می‌توان گفت: هوش سازمانی یعنی توانایی سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن به صورت راهبردی، برای انطباق با محیط خود (Halal, 2000; Leon & Gabriela, 2009). از طرفی رضایت شغلی، عاملی است که باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می‌شود (Robbins & Judge, 2010; Moghimi, 2006). همان طور که دیدیم بر اساس نتایج این تحقیق در بین مؤلفه‌های هوش سازمانی بیش‌ترین عملکرد مربوط به ابعاد چشم انداز استراتژیک، روحیه و میل به تغییر می‌باشد.

چشم انداز استراتژیک اشاره به ظرفیت سازمان برای خلق، تکامل و بیان هدف سازمان دارد (Albrecht, 2002) و در برگیرنده مأموریت و راهبردهای سازمان است که می‌توانیم با استفاده از آن به سنجش موفقیت‌های سازمانی بپردازیم و در صورت لزوم دوباره آن را تعریف کنیم (Ghaderi, 2009). در سازمان با ترسیم چشم اندازی روشن از آینده برای کارکنان و مشارکت آنان در طراحی بینش راهبردی، می‌توان انگیزه و رضایت آنان را افزایش داد.

بعد روحیه اشاره به رضایت برای انجام چیزی بیش از استانداردهای تعیین شده کاری است (Malekzadeh, 2010). در یک سازمان با روحیه پایین، کارکنان فقط کارهای خود را به درستی انجام می‌دهند، در حالی که در یک سازمان با روحیه بالا، بیش‌تر از حد انتظار تلاش می‌کنند و انرژی آنها دائم در حال افزایش است. مدیریت و کارکنان اشتیاق و علاقه‌ی زیادی به کار دارند و از این که عضو سازمان هستند، احساس غرور می‌کنند (Jafari & Faghihi, 2009). افراد با روحیه بالا به شغل خود نگرشی مثبت دارند و آن را بهتر انجام می‌دهند و در محیط کار کمتر غیبت می‌کنند و زمان بیش‌تری را به کار می‌پردازند. هم‌چنین تغییرات به عنوان جزء لاینفک یک سازمان در نظر گرفته می‌شود. تغییرات اگر چه با چالش‌هایی توأم است ولی فرصتی برای کسب تجربه‌های موجود یا جدید در یک سازمان است. هم‌چنین، تغییر شانس برای دست آوردن و بهره برداری از فرصت‌ها و یادگیری روش‌های جدید به شمار می‌رود (Ghaderi, 2009)، و می‌تواند باعث ایجاد انگیزه و عدم رکود و یکنواختی در محیط کار شود. بنابراین با افزایش توانایی‌های فکری سازمان، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. بر اساس تحقیقات آرام (Aram, 2010) و فرهادپور (Farhadpour, 2013)، نیز بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد و در بین ابعاد هوش سازمانی، تنها متغیر روحیه می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند و بر اساس نتایج این پژوهش، علاوه بر متغیر روحیه، دو بعد سرنوشت مشترک و میل به تغییر نیز می‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. دلیل احتمالی این نا همخوانی ممکن است به جامعه آماری این تحقیقات بر گردد.

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد هوش سازمانی با شادکامی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: ابعاد هوش سازمانی می‌توانند شادکامی را پیش‌بینی کنند.

با توجه به جدول ۵ مشاهده گردید که بین ابعاد هوش سازمانی با شادکامی (به جزء چشم انداز استراتژیک و روحیه که رابطه معناداری ندارند) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، بدین معنا که با افزایش این مؤلفه‌ها، رضایت شغلی افراد نیز افزایش پیدا می‌کند و با توجه به جدول ۶، مقدار t نشان می‌دهد که تنها مؤلفه‌های سرنوشت مشترک و روحیه به تنهایی و با کنترل ابعاد دیگر قادرند شادکامی را پیش‌بینی نمایند و با توجه به مقدار بتا می‌توان نتیجه گرفت که بعد روحیه قوی‌ترین پیش‌بینی کننده می‌باشد. در تبیین فرضیه فرعی دوم و سوم می‌توان بیان داشت که: شادکامی دارای سه جزء اساسی است که عبارتند از هیجانات مثبت، رضایت در زندگی و فقدان عواطف منفی (Seligman, 2002; Argyle, 2001)، سرنوشت مشترک به معنای مشارکت تمامی افراد در مأموریت سازمان، داشتن حس هدف مشترک و درک نقش‌های فردی در دستیابی به مأموریت است که در نهایت موجب تقویت همکاری بین افراد می‌شود (Mooghali, 2008). این مؤلفه اشاره به همدلی در جهت رسالت و اهداف دانشگاه آزاد اسلامی توسط کارکنان و اعضای هیأت علمی دارد. در تبیین

این امر می‌توان چنین عنوان نمود که میل به سرنوشت مشترک و احساس یکدلی در میان افراد سازمان موجب تقویت گروه‌های غیر رسمی و افزایش بهره‌وری و نیز کارایی در کارکنان می‌شود. کارکنانی که احساس کنند سرنوشت آنان در سازمان به یکدیگر گره خورده است سعی در حفظ و اعتلای سازمان خود می‌کنند. نتایج با تحقیقات لی، هایت و بتیس (Lei, Hitt & Betties, 1996)، استاتا (Stata, 1988) و ساینکولا (Sinkula, 1994) هم سو می‌باشد. مهم است که کارکنان اهداف سازمان را هدف خود تلقی کنند که در این صورت تعهد، رفتارهای شهروندی، نوآوری و وفاداری سازمانی و رضایت شغلی و شادکامی آنان افزایش پیدا می‌کند. در واقع سازمان‌ها بخش جدایی‌ناپذیر زندگی مدرن بشر به شمار می‌روند و انسان سازمانی نیازمند وجود شرایطی مساعد برای تعالی است که شادکامی سازمانی را می‌توان هموارترین مسیر برای دستیابی به تعالی سازمانی و شخصی دانست (به نقل از Taghizade, 2007).

از طرفی وقتی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌اندیشیم، به احساس کارکنان درباره کار و مدیریت دقت می‌کنیم و به میزان خوش بینی آنان به وظایف شغلی خویش و فرصت‌های ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می‌کنیم، مفهومی با عنوان روحیه در ذهن مان شکل می‌گیرد (Albrecht, 2002). روان‌شناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه قرار است انجام شود می‌دانند (Albrecht, 2003; Malekzadeh, 2010). افزایش روحیه، باعث ایجاد هیجانات مثبت، فقدان عواطف منفی، هدفمند بودن زندگی، رضایت از زندگی، ایجاد روابط مثبت با دیگران و دوست داشتن دیگران و در نتیجه افزایش شادکامی کارکنان می‌شود. از آنجایی که هیچ‌گونه مطالعه‌ای در زمینه بررسی این دو متغیر با یکدیگر یافت نشد، نمی‌توان داده‌های این فرضیه را با دیگر مطالعات مقایسه کرد.

Reference

- Ah lee, Kyung(2005).The effects of locus of control and organizational structure on job satisfaction and turnover intention of hotel managerial employee. Submitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University requirement for the Degree of Doctor of Philosophy.20.
- Akgun,A. E., Byrnu, John & Keskin, Halit(2007). Organizational intelligence : A structuration view, Journal of organizational change management, Vol.20, No.3, pp. 272-289.
- Albrecht, k. (2003). Organizational Intelligence & Knowledge management: thinking outside the silos. www. KarelAlbercht.com.63
- Albrecht, K.(2002). Organizational intelligence and knowledge management the executive perspective, Retrieved, 2006, from.http://www.karl Albrecht.com.
- Alipour, A.,& Agahharis, M. (2007). Reliability and validity of the oxford happiness inventory among Iranians, Developmental Psychology (Journal of Iranian psychologists), 3(12), pp. 287-298.[Persian]
- AminBiadokhti, A.A.,& Salehpour, M.(2007). Teacher's Job Satisfaction and Their Organizational Commitment, Daneshvar RaftarJournal, No.26, pp. 31-38.
- Aram, Z.(2010).The Relationship between Organizational Health and Organizational Intelligence whit Job Satisfaction of the School Principals in Nour Abad.(M.S Thesis), Islamic Azad University Marvdasht Branch.
- Argyle, M. (2001). The psychology of happiness (2nd ed.), London: Routledge.
- Argyle, M., Martin, M., & Lu, L. (1995). Testing for stress and happiness : The role of social and cognitive factors. In C.D.Spilberger &I.Sarason(Eds.), Stress and emotion, Vol. 15, pp.173-187, Washington:Taylor& Francis
- Bracket, M.A.,& Mayer, J.D. (2003).corergent, discriminate, and incremental validity of competing measures of organization intelligence, personally and social psychology bulletin, 29, pp. 1147-1158.

- Che, Rros R. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL)and Career-Related Variables, American Journal of Applied Sciences,12, pp. 2151- 2159.
- Cheng, Philip (2007). A Study on Motivating Employees Learning Commitment in the Post° Downisizing Aera : Job Satisfaction Perspective, Journal of World Busines, Vol.42, p.157.
- Demerouti, E., Bakker,A.B., Nachreiner,F. & Schaufeli,W.B. (2000). A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses, Journal of Advanced Nursing, 32, pp. 454° 464.
- Diener, E.(2005). Guidelines for national indicators of subjective well being and ill being, Available online at www.wanumd.Edu/cgraham/courses/does/puaf69.
- Biyabangard, E.(2009). Educational Psychology. Tehran: Virayesh.
- Erfani Khanghahi, M., & Jafari, P.(2010). Direct and indirect impacts of transformational leadership style, learning culture and organizational learning on in Islamic Azad University, Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration, Vol.4, No.1, pp. 49-66.
- Eyupoglu, S.Z.& Saner, T.(2009). Job Satisfaction: Does Rank Make a Difference, Journal of Business Management, 3(10), pp.609-615.
- Farhadpour,F.(2013). The Relationships between Organizational Intelligence and Organizational Justice whit Job Satisfaction of Marvdasht High School Man Teachers.(M.S Thesis), Islamic Azad University Marvdasht Branch.
- Forughi, F., Kharrazi, H., Iranfar, S. ,& Rezaei, M.(2008) . Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of Faculty members of Kermanshah Uni of Med Sci. Iranian J Med Edu; 7(2), pp. 335-341(In persian).
- Gavin, J., & Mason, R.O.(2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. Organ Dyn; 33, pp. 379-392.
- Ghaderi, E.(2009). Transformational Leadership, Basic Column in Development Organizational Intelligence , Journal of Asre Modiriat, No. 12-13, pp. 86-91.
- Halal, W.E.(2000). Organizational Intelligence: What is it, and how can managers use it to improve performance? Knowledge Management Review, available at: <http://hom.gwu.edu/halal/articles/OI.pdf>.
- Heidarzadegan, A., & Mashhadi Abbas, F.(2011). The Relationship Between Happiness and Student's Academic Achievement in Sistan

- and Baluchestan University, Journal of Culture in Islamic University, No. 1, pp. 69-83.
- Jafari, P., & Faghihi, A.(2009). The Extent of Organizational Intelligence Components in Organization for Research and Educational Planning, Journal of Danesh va pajoohesh dar oloome tarbiati, No. 23, pp. 45-66.
- Kakia, L.(2005). Life in Relax Time. Tehran: Navid.
- Kohansal, H.(2009). Reliability and Validity Assessment for the Organizational Intelligence and Relationship it whit Organizational Commitment Staff of Shiraz Telecommunication Company. Unpublished thesis, Islamic Azad University Marvdasht Branch.
- Kraskian, A.(2011). Oxford Happiness Questionnaire, Journal of Roshde Moshaver Madrese, No. 25, pp. 54-55.
- Lefter, V., Prejmerean, M., & Vasilache, S.(2008). The Dimension of organizational intelligence Romanin Companise-A human capital perspective, Academy of Economic Studies, Vol. 10(527), pp. 39-52.
- Lei, D., Hitt, M.A., & Betties, R. (1996). Dynamic Core Competencies through Meta ° Learning and Strategic Context , journal of Management, 22(4), pp. 549-569.
- Leon, F., & Gabriela, M. A.(2009). Integrating Artificial Intelligence into Organizational Intelligence, Management & Marketing, Vol. 3, Issue 2, pp. 79-90.
- Malekzadeh, GH.R.(2010). Organizational Intelligence as a Strong Device in the Management of Knowledge Based Firms, Roshd-e-Fanavari Journal, No. 22, pp. 31-37.
- Manion, J. (2008). Does Your Job Make You Happy? Am J Nurs; 108, pp. 8-11.
- Mirkamali, S. M., Hayat, A.A., Noruzy, A., & Jarahi, N.(2010). The Correlation of Psychological Empowerment whit Job Satisfaction and Organizational Commitment in Tehran University Employees, Daneshvar Raftar Journal, No. 39, pp15-30.
- Mirsepasi, N.(1999). Suitability Between Type of Personality and Type of Job, Journal of Management Knowledge, No.44, pp 3-27.
- Moghim, M.(2006). Organization and Management. Tehran: Terme.
- Mollaeian, S., & Eslamieh, F.(2010). Investigation into The Relationship between Sipa Company's Dimensions of the Learning Organization

- and Organizational Intelligence, *Journal of Modern Industrial / Organizational Psychology*, Vol.1, No. 4, pp. 77-88.
- Mooghali A. R., Azizi A. R. (2008). Relation between organizational intelligence and organizational knowledge management development, *World Applied Sciences Journal*, 4(1), pp.1-8.
- Myers, D.G & Diener, E. (1995). Who is happy?, *Psychological science Journal*, 6, pp.10-19.
- Ozkan, I. (2010). Telling ELT tales out of school a path to critical thinking, *Procedia Soc Behav Sci*, 3, pp. 2-210.
- Resto, A. (2009). Organizational intelligence: Attitudes and habits of Hispanic entrepreneurs in the process of decision-making and business performance, Thesis of Ph.D, Walden University, College of Management And Technology.
- Rice, C.L. (1999). A quantitative study of emotional intelligence and its impact on team performance, Unpublished master's thesis, Pepperdine University, Malibu, CA.
- Robbins, S.P., & Judge, T.(2010). *Behavior Organizational*, (Translated in Persian by Mehdi Zare). Tehran: Nass
- Ruhan, A., Iijima, J. & Sho, H.(2009). A study on relationship between organizational intelligence quotient and firm performance ° a comparison study between Japan and China, Tokyo Institute of Technology, Japan.
- Schwaninger, Markus(2009). *Intelligent Organization: Powerful Models for Systemic Management*, Institute of Management, Second Edition, Heidelberg: Springer.
- Schwartz, N., & Strack, F.(1991). Evaluating one Life: A Judgement Model of Subjective Well ° Being, Subjective Well ° Being. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz(Eds.), *Subjective well-beng: An interdisciplinary perspective* (pp. 27-47). Oxford, UK: Pergamon.
- Sehhat, S., Otoofi, A., & Jafari, F.(2012). The Study of Relationships Between Job Satisfaction, Locus of Control, Need to Achievement, and Need to Power, *Journal of Management Studies (improve and change)*, Vol, 22, No. 68, pp. 17-32.
- Seligman, M. E. P.(2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, New York: Oxford.
- Simic, Ivan(2005). Organizational learning as a component of Organizational Intelligence, *Journal of Information and Marketing*

- Aspects of the economically Development of Balkan Countries, Issue. November, pp. 189-196.
- Sinkula , J. M. (1994). Market Information processing and Organizational learning , Journal of Marketing, 58, pp.35-45.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L.(1969). The measurement of satisfaction in work and retirement, Chicago: Rand McNally.
- Sobhaninezhad, M., & Youzbashi, A.R.(2008). Emotional Intelligence and Management in Organization. Tehran: Yastoroon.
- Spector, P.E.(1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences, Sage Publications: London.
- Spector, P.E.(2007). Job satisfaction, Sage Publications, Thousand oaks London New Dehli.
- Stata , R .(1989). Organizational Learning : The Key to Management Innovation, MIT Sloan Management Review (Spring), 63-74.
- Taghizade, K.(2007). The Relationship between Job Satisfaction and Happiness and Vitality among the Faculty members of the University of Esfahan.(M.S Thesis), Islamic Azad University Khorasgan Branch.
- Zahraee, M., & Rajaeepour, S.(2011).A Study of the Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Health in Isfahan Universities, Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration, Vol.2, No. 2, pp. 155-174



پروژه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی