

رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

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

۱) استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، گروه مدیریت آموزشی، مرودشت، ایران

۲) استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، گروه مدیریت آموزشی، مرودشت، ایران

۳) دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران

*نویسنده مسول: neda.ranjbar60@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۱/۵/۱۷ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۱/۷/۲۱ تاریخ پذیرش مقاله ۹۱/۹/۳

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 می باشد که به روش تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۱ (۷۸ نفر زن و ۷۳ نفر مرد) نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات این پژوهش از سه پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت، شادکامی آکسفورد و رضایت شغلی اسمیت استفاده گردید. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با روش همزمان، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد و در بین ابعاد هوش سازمانی، مؤلفه های سرنوشت مشترک و روحیه قادر به پیش بینی شادکامی و مؤلفه های چشم انداز استراتژیک، روحیه و میل به تغییر قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشند. ضمن اینکه بر اساس نتایج به دست آمده بین ابعاد هوش سازمانی، بعد روحیه قوی ترین پیش بینی کننده برای شادکامی و رضایت شغلی می باشد.

کلید واژه گان: هوش سازمانی، شادکامی، رضایت شغلی.

مقدمه

سراسر جهان به خود جلب نموده است (فروغی و همکاران^۱، ۲۰۰۸). از آنجا که رضایت شغلی به عنوان متغیر خروجی مهم شناخته می شود، بسیاری از مطالعات رابطه بین دیگر جنبه های شغلی و فردی و رضایت شغلی را بررسی کرده اند (جوی^۲، ۲۰۰۸: ۵۷۴، به نقل از صحت و همکاران، ۱۳۹۱).

از طرف دیگر ویژگی مهم روانی که فرد واجد سلامت می بایست از آن برخوردار باشد، احساس شادکامی و احساس رضامندی عمومی از زندگی است که شامل خود

منابع انسانی دارای تحصیلات عالی در هر جامعه، یکی از شاخص های اصلی توسعه آن جامعه به شمار می آیند (میرسپاسی، ۱۳۷۸). سازمان آموزش عالی علاوه بر نیروهای متخصص در زمینه آموزش، شامل نیروهای انسانی شاغل در بخش اداری سازمان نیز می باشد. لذا برای اطلاع و آگاهی از وضعیت درونی سازمان های آموزشی و شناخت مسائل، نارسایی ها و آگاهی از وضع موجود سازمانی باید نگرش ها و رفتارهای کارکنان به طور دقیق بررسی و مورد تحلیل علمی قرار گیرد. رضایت کارکنان در سازمان ها یکی از موضوع های مهم مدیریتی است، که از سال ها پیش توجه پژوهشگران زیادی را در

و دیگران در حوزه های مختلف خانواده، شغل و ... می باشد (مایرز و داینر^۱، ۱۹۹۵).

همچنین امروزه سازمان ها با تغییرات گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، فناوری و اقتصادی رو برو شده اند. واکنش موفق سازمان ها در یک جو بسیار پویا و متغیر، بستگی به توانایی آن ها جهت فراهم کردن داده ها و یافتن راه حل های مناسب برای مشکلاتی است که با آن ها رو به رو هستند. اکنون بیش از هر زمان دیگری ضرورت آموزشی که متناسب با نیازهای در حال تغییر فرد و جامعه باشد، احساس می شود (زهراپی و رجایی پور، ۱۳۹۰). در این شرایط توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی روی یک جنبه متمرکز می شود که آن توانایی فکری سازمان می باشد (سیمیک^۲، ۲۰۰۵). آلبرخت^۳ (۲۰۰۳) نیز اظهار می دارد پس از موج های نخست، دوم و سوم (زراعت، صنعت، داده ها) 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 فعالیت های بزرگ می شود (روهان^۴، ۲۰۰۹). براساس آخرین شواهد و نتایج تحقیقاتی می توان بیان کرد که هوش سازمانی به عنوان یک توانای ذهنی، متشکل از مؤلفه هایی است که تمامی عرصه های روزمره زندگی انسان را تحت تأثیر قرار می دهد (براکت و مایر^۵، ۲۰۰۳). آلی بیان دارد رضایت شغلی یک عامل کلیدی برای نگهداری و حفظ کارکنان می باشد (آلی^۶، ۲۰۰۵: ۲۰). تا کنون در زمینه رضایت شغلی بیشتر در سازمان ها تحقیق شده است و کمتر به بحث رضایت شغلی در محیط های آموزشی پرداخته شده است (ایپگلو و سانر^۷، ۲۰۰۹). به ویژه 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 (گوین و مسون^۸، ۲۰۰۴) و باعث ایجاد یک رابطه کاری بهتر بین کارکنان در محیط کاری می شود (منیون^۹، ۲۰۰۸). بدون شک اندازه گیری میزان خشنودی شغلی کارکنان و بررسی نقاط ضعف و قدرت مؤثر در کاهش یا افزایش خشنودی کارکنان، سازمان ها را در ارائه خدمات بهتر، و نهایتاً ارتقای بهره وری کمک خواهد کرد (به نقل از امین بیدختی و همکاران، ۱۳۸۶). دگرگونی های کنونی جوامع رو به توسعه مانند ایران، لزوم توجه به شادکامی را به عنوان شاخص های مثبت ملموس تر کرده است. اسپکتور^{۱۰} (۱۹۹۷) در یک مدل از رضایت شغلی، آن را تحت تأثیر دو عامل می داند 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، خط مشی های سازمانی موجبات شادکامی و رضایت شغلی کارکنان را هم در حرفه و هم در زندگی شخصی آنان فراهم آورد. از این رو پژوهش حاضر 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 می پردازیم. سپس به نتیجه مطالعاتی که در این زمینه انجام شده در قالب پیشینه تحقیق، اشاره می شود.

شادکامی

در طی سال های اخیر، بررسی تجربه شادکامی نیز توسط روان شناسان و جامعه شناسان افزایش یافته است و روان

- 1 Myers & Diener
- 2 Simic
- 3 Albrecht
- 4 Ruhan
- 5 Bracket & Mayer
- 6 Ah lee
- 7 Eyupoglu & Saner

- 8 Gavin & Mason
- 9 Manion
- 10 Spector

۲. حرمت خود (حرمت نفس)^۶: توانایی درک خود، پذیرش خود و احترام به خود است (سبحانی نژاد و یوزباشی، ۱۳۷۸: ۴۷).

۳. بهزیستی فاعلی^۷ (سلامت روان): سازمان بهداشت جهانی (۲۰۰۴) سلامت روان را یک حالت تمام عیار جسمی، روانی و رفاه اجتماعی می داند و آن را احساس خوشی که آزمودنی در آن توانایی هایش را به کار می بندد و با فشارهای معمول زندگی کنار آمده و در محیط کار و اجتماع، مفید و اثربخش است، تعریف می کند (به نقل از حیدرزادگان و مشهدی عباس، ۱۳۹۰).

۴. رضایت خاطر^۸: احساس رضایت زمانی حاصل می شود که با انجام کارهایی، کیفیت و زیبایی زندگی مضاعف گردد (کاکیا، ۱۳۸۴).

۵. خلق مثبت^۹: خلق و خو، سبک رفتاری و رفتارها، مشخص کننده پاسخ دهی یک آزمودنی به موقعیت ها است (بیابانگرد، ۱۳۸۸).

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 (چنگ^۱، ۲۰۰۷: ۱۵۷). رضایت شغلی بیانگر احساسی مثبت درباره شغل است که در نتیجه ارزیابی ویژگی های مختلف آن ایجاد می شود. وقتی مردم درباره نگرش های کارمندان صحبت می کنند، معمولاً منظورشان رضایت شغلی است (رابینز و جاج^{۱۱}، ۱۳۸۹). اسپکتور (۲۰۰۷) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد. درباره رضایت شغلی نظریات گوناگونی ارائه شده است. همچنین عوامل زمینه ساز و ایجاد کننده رضایت شغلی

شناسان علاقه مند به حیطه روان شناسی مثبت نگر، توجه خود را بر منافع بالقوه احساس های مثبت، نظیر احساس شادکامی معطوف کرده اند (علی پور و همکاران، ۲۰۰۷).

از جمله تعاریف متعددی که تا کنون برای شادکامی ارائه شده می توان 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 (آرجیل^۱، ۲۰۰۱).

شادکامی یعنی دستیابی به هر آنچه افراد می خواهند و برخی مواقع سعادت معادل با شادکامی در نظر گرفته می شود (ازکان^۲، ۲۰۱۰). شوارتز و استراک^۳ (۱۹۹۱) باور دارند که افراد شادکام کسانی هستند که در

پردازش اطلاعات سوگیری دارند: یعنی اطلاعات را به گونه ای پردازش می کنند که به خوشحالی آنها می انجامد. داینر (۲۰۰۵) شادکامی را به چگونگی ارزیابی

افراد از زندگی شان مرتبط می داند. از نظر داینر، ارزیابی شخص در مورد زندگی خود، می تواند به دو صورت باشد: ۱. ارزیابی شناختی. آن نوع ارزیابی است که شخص به طور آگاهانه در مورد کل زندگی یا در مورد جنبه های خاصی از آن مانند شغل، تفریح و ازدواج انجام می دهد.

۲. ارزیابی عاطفی. آن نوع ارزیابی است که به شکل احساسات و عواطف مطرح است. مانند قضاوت در مورد عواطف خوشایند (مانند لذت) یا ناخوشایند (مانند

افسردگی) و به احساسات و هیجاناتی که فرد در تعامل با زندگی اش تجربه می کند، کاری ندارد.

از دیدگاه آرجیل و همکاران (۱۹۹۵)، شادکامی دارای پنج بعد می باشد که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

۱. رضایت از زندگی^۴: به طور کلی، رضایت از زندگی، میزان ارضای نیازهای مادی و معنوی آزمودنی در زندگی است. (دمرتی و همکاران^۵، ۲۰۰۰).

6 Self esteem
7 Subjective well-being
8 satisfaction
9 Positive mood
10 Cheng
11 Robbins & Judge

1 Argyle
2 Ozkan
3 Schwartz & Strack
4 Satisfaction with life
5 Demerouti & et al

۵. حقوق و دستمزد^۷: آنچه ماهیانه به طور ثابت توسط کارکنان دریافت می شود.

هوش سازمانی

سیمیک (۲۰۰۵) معتقد است هوش سازمانی به عنوان یک مفهوم نظری اهمیت و جایگاه خیلی مهمی در تئوری های سازمانی دارد. عبارت هوش سازمانی هنوز برای پژوهشگران حوزه توسعه سازمان به عنوان موضوعی مبهم تلقی می شود، زیرا تا کنون تئوری واحدی که به هوش سازمانی پرداخته باشد، توسط محققین ارائه نشده است. با وجود این نقیصه، صاحب نظران این موضوع را از دیدگاه های مختلفی مورد بررسی قرار داده اند (آکگان و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین، در حال حاضر، تعریف واحد و یکسانی از هوش سازمانی که مورد توافق همه صاحب نظران باشد، وجود ندارد. تعاریف ارائه شده درباره این مفهوم، بر دیدگاه های مختلفی که به این موضوع پرداخته اند، تمرکز دارد (لفترا^۸ و همکاران، ۲۰۰۸). برخی از این تعاریف در جدول ذیل ارائه شده است.

متنوع و متعددند که می توان آنها را به جنبه های درونی شامل ویژگی های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت های هیجانی و جنبه های بیرونی شامل شرایط و ویژگی های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته بندی کرد (چی^۱، ۲۰۰۶).

رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می یابد (مقیم، ۱۳۸۵).

اسمیت، کندال و هیولین^۲ (۱۹۶۹) پنج بعد اساسی کار را که نشان دهنده ی مهم ترین ویژگی های احساس افراد نسبت به کارشان است، به صورت زیر تعریف کردند:

۱. ماهیت کار^۳: منظور مجموعه فعالیت ها و وظایفی است که در یک محیط خاص انجام می گیرد.
۲. نظارت و سرپرستی^۴: شخص یا اشخاصی که به عنوان مدیر و سرپرست در سازمان فعالیت می کنند.
۳. همکاران^۵: افرادی که در یک محیط کاری با یکدیگر همکاری می کنند.
۴. فرصت های ارتقاء^۶: ارتقا افراد از یک پایه یا تصدی

جدول ۱: تعاریف هوش سازمانی

سال	محقق	تعریف هوش سازمانی
۲۰۰۹	رستوا ^۱	۱ قابلیت سازمان برای استفاده دقیق از دانش افراد به نحوی که استراتژی ها و تاکتیک های اثربخش را جهت واکنش به تغییرات غیر منتظره بازار برای دست یابی به تصمیم گیری با کیفیت و عملکرد عالی هماهنگ کند
۲۰۰۰	هلال ^۲	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 ^۵	۵ توانایی یک سازمان در ایجاد دانش و به کار گیری آن به صورت راهبردی برای سازگار شدن با محیط.
۲۰۰۹	شوانینگر ^۶	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.

7 Pay
8 Lifter

1 Che
2 Smith, Kendall, Hulin
3 Work it self
4 Supervision
5 Co- workers
6 Promotion

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

فرضیه های 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 می باشد.

آزمودنی ها

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان این واحد دانشگاهی به تعداد ۲۳۰ نفر می باشد 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 داده ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت: این پرسشنامه توسط کارل آلبرخت^۱ در سال ۲۰۰۳ به منظور سنجش میزان هوش سازمانی طراحی و تدوین گردیده است و مبتنی بر ۴۹ گویه می باشد، که بر اساس طیف ۵ گانه لیکرت و ۷ مؤلفه می باشد. 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، ۱۳۸۸).

تا کنون برای هوش سازمانی مدل های متعددی ارائه شده است. هم چنین بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد. ضمن اینکه نتایج نشان داد که هوش سازمانی می تواند رضایت شغلی را پیش بینی کند و در بین ابعاد هوش سازمانی، تنها متغیر روحیه می تواند رضایت شغلی را پیش بینی نماید.

فرهادپور (۱۳۹۲) 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 پیش بین قوی تری نسبت به سایر متغیرها برای رضایت شغلی می باشد و در بین ابعاد هوش سازمانی، تنها متغیر روحیه می تواند رضایت شغلی را پیش بینی کند و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی پیش بین قوی تری برای رضایت شغلی می باشد.

ب) تحقیقات خارجی

اگر چه در حوزه های 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 می باشد. لذا در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی است که چه رابطه ای بین هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد؟

فرضیه های تحقیق

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

فرضیه اصلی

1 Albercht, k

روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه 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.

ب) پرسشنامه شادکامی آکسفورد: از نخستین پژوهش ها برای تهیه ی آزمون هایی برای ارزیابی بهزیستی روان شناختی، که در برگیرنده ی شادی نیز بوده اند، حدود چهار دهه می گذرد و ابزارهای اندازه گیری مختلفی برای این منظور تدوین شده که از بین آنها، سیاهه ی شادکامی آکسفورد (اچ آی^۱) یکی از رایج ترین مقیاس هاست. نسخه ی اولیه ی این پرسشنامه در سال ۱۹۸۹ توسط آرجیل، مارتین و کراسلند^۲ 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 می شود (کراسکیان، ۱۳۹۰).

ج) پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت: مقیاس رضایت شغلی عبارت است از پرسشنامه شاخص توصیفی شغل که توسط اسمیت، کندال و هولین^۳ (۱۹۶۹) 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 می دهد.

در این پژوهش جهت سنجش پایایی پرسشنامه ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج در جدول ۲ مندرج می باشد. چون مقادیر آلفای بدست آمده برای پرسشنامه ها از مقدار ۰/۷ بیشتر است، لذا پایایی پرسشنامه ها در این تحقیق تأیید می شود.

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

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

1 Oxford Happiness Inventory (OHI)
2 Argyle, Martin & Crossland
3 Smith, Kendall & Hulin

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
سطح معناداری (p)	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱

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

جهت بررسی این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۴ گزارش گردیده است.

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. همچنین بعد روحیه با داشتن ضریب همبستگی $0/88$ ، بیشترین 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.

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود بین هوش سازمانی با رضایت شغلی، ضریب همبستگی $0/89$ بدست آمده است که در سطح $(p < 0/0001)$ معنادار می باشد. بدین معنی که بین این دو متغیر به میزان $0/89$ ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد. همچنین بین هوش سازمانی با شادکامی، ضریب همبستگی $0/26$ بدست آمده است که در سطح $(p < 0/0001)$ معنا دار می باشد. بدین معنی که بین این دو متغیر به میزان $0/26$ ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

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

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	۰/۳۶۳	
فشار عملکرد					۰/۰۰۵	۰/۰۳۴	۰/۹۷	

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 استراتژیک					۰/۲۵۴	۳/۶	۰/۰۰۰۱	
سرنوشت مشترک					۰/۰۴۶	۰/۷۷	۰/۴۴۱	
میل به تغییر					۰/۲۳۱	۳/۴۱	۰/۰۰۱	
روحیه	۰/۹۱۲	۰/۸۳۲	۱۰۱/۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱۴	۴/۶۳	۰/۰۰۰۱	۲۳/۶۹
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	

می شود. همچنین چون مقدار $F (10.1/0.2)$ در سطح $(p < 0/0001)$ 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 $(p < 0.05)$ قادرند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند. همچنین 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 (عرفانی خانقاهی و جعفری، ۱۳۸۹؛ ملائیان و اسلامی، ۱۳۸۹).

از طرفی رضایت شغلی بیانگر احساسی مثبت در مورد شغل است (رابینز و جاج، ۱۳۸۹؛ مقیمی، ۱۳۸۵؛ میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۸). بر اساس نتایج می توان هوش سازمانی را به عنوان یک عامل سازمانی قرار داد که در کنار دیگر عوامل سازمانی همچون حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط مشی های سازمانی موجبات شادکامی و رضایت شغلی کارکنان را هم در حرفه و هم در زندگی

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 همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۶ گزارش گردیده است.

همان گونه که مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد هوش سازمانی و شادکامی برابر با 0.444 بدست آمده است و مقدار ضریب تعیین نیز برابر با 0.197 می باشد. بدین معنی که ۲۰ درصد از تغییرات نمرات شادکامی توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین می شود. همچنین چون مقدار $F (5/0.2)$ در سطح $(p < 0/0001)$ 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 $(p < 0/05)$ قادرند شادکامی را پیش بینی نمایند. همچنین 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 همزمان استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۷ گزارش گردیده است.

همان گونه که مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد هوش سازمانی و رضایت شغلی برابر با 0.912 بدست آمده است و مقدار ضریب تعیین نیز برابر با 0.83 می باشد. بدین معنی که ۸۰ درصد از تغییرات نمرات رضایت شغلی توسط ابعاد هوش سازمانی تبیین

به ابعاد چشم انداز استراتژیک، روحیه و میل به تغییر می باشد.

چشم انداز استراتژیک اشاره به ظرفیت سازمان برای خلق، تکامل و بیان هدف سازمان دارد (آلبرخت، ۲۰۰۲) و در برگیرنده مأموریت و راهبردهای سازمان است که می توانیم با استفاده از آن به سنجش موفقیت های سازمانی پردازیم و در صورت لزوم دوباره آن را تعریف کنیم (قادری، ۱۳۸۸). 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 (ملک زاده، ۱۳۸۹). در یک سازمان با روحیه پایین، کارکنان فقط کارهای خود را به درستی انجام می دهند، در حالیکه در یک سازمان با روحیه بالا، بیشتر از حد انتظار تلاش می کنند و انرژی آن ها دائم در حال افزایش است. مدیریت و کارکنان اشتیاق و علاقه ی زیادی به کار دارند و از این که عضو سازمان هستند، احساس غرور می کنند (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸). افراد با روحیه بالا به شغل خود نگرشی مثبت دارند و آن را بهتر انجام می دهند و در محیط کار کمتر غیبت می کنند و زمان بیشتری را به کار می پردازند. همچنین تغییرات به عنوان جزء لاینفک یک سازمان در نظر گرفته می شود. تغییرات اگر چه با چالش هایی توأم است ولی فرصتی برای کسب تجربه های موجود یا جدید در یک سازمان است. هم چنین، تغییر شانس برای به دست آوردن و بهره برداری از فرصت ها و یادگیری روش های جدید به شمار می رود (قادری، ۱۳۸۸) و می تواند باعث ایجاد انگیزه و عدم رکود و یکنواختی در محیط کار شود. بنابراین با افزایش توانایی های فکری سازمان، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد. بر اساس تحقیقات آرام (۱۳۸۹) و فرهادپور (۱۳۹۲) نیز بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد و در بین ابعاد هوش سازمانی، تنها متغیر روحیه می تواند

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 می یابد.

در رابطه با فرضیه اصلی نتیجه این پژوهش با دو مطالعه انجام یافته داخلی در این زمینه به وسیله آرام (۱۳۸۹) و فرهادپور (۱۳۹۲) هماهنگ می باشد و حاکی از رابطه مستقیم و معنادار بین هوش سازمانی با رضایت شغلی می باشد و از آنجایی که هیچ گونه مطالعه ای در زمینه رابطه بین هوش سازمانی با شادکامی یافت نشد، نمی توان 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 می توانند 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 مؤلفه ها، رضایت شغلی افراد نیز متأثر شده و افزایش پیدا می کند و با توجه به جدول ۷، مقدار t نشان می دهد که تنها مؤلفه های 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 بتا می توان نتیجه گرفت که بعد روحیه قوی ترین پیش بینی کننده می باشد. در تبیین فرضیه فرعی اول و چهارم می توان گفت:

هوش سازمانی یعنی توانایی سازمان برای خلق دانش و استفاده از آن به صورت راهبردی، برای انطباق با محیط خود (هلال، ۲۰۰۰؛ لیون و گابریلا، ۲۰۰۹). از طرفی رضایت شغلی، عاملی است که باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می شود. (مقیم، ۱۳۸۵؛ رابینز و جاج، ۱۳۸۹). همان طور که دیدیم بر اساس نتایج این تحقیق در بین مؤلفه های هوش سازمانی بیشترین عملکرد مربوط

بهره وری و نیز کارایی در کارکنان می شود. کارکنانی که احساس کنند سرنوشت آنان در سازمان به یکدیگر گره خورده است سعی در حفظ و اعتلای سازمان خود می کنند. نتایج با تحقیقات لی، هایت و بتیس^۳، ۱۹۹۶؛ استاتا، ۱۹۸۸؛ ساینکولا^۴، ۱۹۹۴ همسو می باشد. مهم است که کارکنان اهداف سازمان را هدف خود تلقی کنند که در این صورت تعهد، رفتارهای شهروندی، نوآوری، وفاداری سازمانی، رضایت شغلی و شادکامی آنان افزایش پیدا می کند.

از طرفی وقتی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می اندیشیم، به احساس کارکنان درباره کار و مدیریت دقت می کنیم و به میزان خوش بینی آنان به وظایف شغلی خویش و فرصت های ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می کنیم، مفهومی با عنوان روحیه در ذهنمان شکل می گیرد (آلبرخت، ۲۰۰۲). روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آن چه قرار است انجام شود می دانند (آلبرخت، ۲۰۰۳؛ ملک زاده، ۱۳۸۹). 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 می شود. از آنجایی که هیچ گونه مطالعه ای در زمینه بررسی این دو متغیر با یکدیگر یافت نشد، نمی توان داده های این فرضیه را با دیگر مطالعات مقایسه کرد.

منابع

- آرام، زهرا. (۱۳۸۹). رابطه بین سلامت سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر نورآباد در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- امین بیدختی، علی اکبر و صالح پور، معصومه. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان

رضایت شغلی را پیش بینی کند و بر اساس نتایج این پژوهش، علاوه بر متغیر روحیه، دو بعد سرنوشت مشترک و میل به تغییر نیز می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند. دلیل احتمالی این ناهمخوانی 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 می توانند شادکامی را پیش بینی 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 مؤلفه ها، رضایت شغلی افراد نیز افزایش پیدا می کند و با توجه به جدول ۶، مقدار t نشان می دهد که تنها مؤلفه های سرنوشت مشترک و روحیه به تنهایی و با کنترل ابعاد دیگر قادرند شادکامی را پیش بینی نمایند و با توجه به مقدار بتا می توان نتیجه گرفت که بعد روحیه قوی ترین پیش بینی کننده می باشد. در تبیین فرضیه فرعی دوم و سوم می توان بیان داشت که:

شادکامی دارای سه جزء اساسی است که عبارتند از هیجانات مثبت، رضایت در زندگی و فقدان عواطف منفی (سلیگمن^۱، ۲۰۰۲؛ آرجیل، ۲۰۰۱). سرنوشت مشترک به معنای مشارکت تمامی افراد در مأموریت سازمان، داشتن حس هدف مشترک و درک نقش های فردی در دستیابی به مأموریت است که در نهایت موجب تقویت همکاری بین افراد می شود (موقلی^۲، ۲۰۰۸). این مؤلفه اشاره به هم دلی در جهت رسالت و اهداف دانشگاه آزاد اسلامی توسط کارکنان و اعضای هیأت علمی دارد. در تبیین این امر می توان چنین عنوان نمود که میل به سرنوشت مشترک و احساس یک دلی در میان افراد سازمان موجب تقویت گروه های غیر رسمی و افزایش

3 Lei, Hitt & Betties
4 Stata
5 Sinkula

1 Seligman
2 Mooghali

- آموزش و پرورش، دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار، شماره ۲۶، صص ۳۸-۳۱.
- بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۸). روانشناسی تربیتی (روان شناسی آموزش و یادگیری)، تهران، نشر ویرایش.
- جعفری، پریش و فقیهی، علیرضا. (۱۳۸۸). میزان مؤلفه های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه ریزی درسی، شماره ۲۳، صص ۶۶-۴۵.
- حیدرزادگان، علیرضا و مهدی عباس، فاطمه. (۱۳۹۰). رابطه ی شادی و نشاط با موفقیت تحصیلی دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، شماره ۱، صص ۸۳-۶۹.
- رابینز، استیفن و جاج، تیموتی. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی (جلد اول) (ترجمه مهدی زارع). تهران، نص.
- زهرایی، محمد و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ی میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ی ۲ (پیاپی ۶)، صص ۱۷۴-۱۵۵.
- سبحانی نژاد، مهدی و یوزباشی، علیرضا. (۱۳۸۷). هوش هیجانی و مدیریت در سازمان، تهران، انتشارات یسپرون.
- صحت، سعید، عطوفی، امین و جعفری، فرید (۱۳۹۱)، رابطه بین رضایت شغلی، نیاز به کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب قدرت کارکنان، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۶۸، صص ۳۲-۱۷.
- عرفانی خانقاهی، معصومه و جعفری، پریش. (۱۳۸۹). بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱، صص ۶۶-۴۹.
- فرهاد پور، فرهاد. (۱۳۹۲). رابطه هوش سازمانی و عدالت سازمانی با رضایت شغلی دبیران مرد متوسطه شهر مرودشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- قادری، اسماعیل. (۱۳۸۸). رهبری تحول آفرین رکن اصلی در توسعه و ارتقای هوش سازمانی، فصلنامه عصر مدیریت، شماره ی ۱۳-۱۲، صص ۹۱-۸۶.
- کاکیا، لیدا. (۱۳۸۴). زندگی در آرامش. تهران، انتشارات نوید.
- کراسکیان، آدیس. (۱۳۹۰). پرسشنامه شادکامی آکسفورد، فصلنامه روان شناسی «رشد مشاور مدرسه»، شماره ۲۵، صص ۵۵-۵۴.
- کهن سال، هاجر. (۱۳۸۸). بررسی پایایی و روایی هوش سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات شیراز، پایان نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- مقیمی، محمد. (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی)، تهران، نشر ترمه.
- ملائیان، صدیقه و اسلامیه، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگی های سازمان های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت، فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی/ سازمانی، سال اول، شماره ۴، صص ۸۸-۷۷.
- ملک زاده، غلامرضا. (۱۳۸۹). هوش سازمانی ابزاری قدرتمند در مدیریت شرکت های دانش محور، فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد، شماره ۲۲، صص ۳۷-۳۱.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۸). تناسب نوع شخصیت و نوع شغل تدبیری که کمترین توجه مدیران به آن جلب شده است، دانش مدیریت، شماره ۴۴، صص ۲۷-۳.
- میرکمالی، سید محمد، حیات، علی اصغر، نوروزی، علی و جراحی، نازنین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی و تعهد

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.

- Eyupoglu, S. Z & Saner, T. (2009). Job Satisfaction: Does Rank Make a Difference, *Journal of Business Management*, 3(10), pp.609-615.

- 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.

- 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.pf>.

- 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.

- Manion, J. (2008). Does Your Job Make You Happy? *Am J Nurs*; 108, pp. 8-11.

- Mooghali A. R., Azizi A. R. (2008). Relation between organizational

سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران، دو ماهنامه

علمی- پژوهشی دانشور رفتار، شماره ۳۹، صص ۳۰-۱۵.

- 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, Ali 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.

- 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.

- 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*, pp. 173-187, Washington: Taylor.

- 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-Downsizing

- 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 Managemen Innovation, *Sloan Management Review* (Spring), 63-74.
- 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*, 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.
- 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's Life: Ajudgement Model of Subjective Well –Being, Subjective Well– Being: *an Interdisciplinary Approach*, pp.27- 47.
- 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*, pp. 189-196.
- Sinkula, J. M. (1994). Market Information processing and Organizational learning, *Journal of Marking*, 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.

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 3, No. 4, winter 2012, No 12



Journal of Educational
Psychology

The Relationship between Organizational Intelligence with Happiness and Job Satisfaction Staffs of Islamic Azad University Marvdasht Branch

Ahmadi. Ebadollah¹, Oji Nezhad. Ahmad Reza², Ranjbar. Neda^{*3}

- 1) Assistant Professor, Islamic Azad University, Marvdasht Branch
- 2) Assistant Professor, Islamic Azad University, Marvdasht Branch
- 3) M.A. of Educational Administration, Islamic Azad University, Marvdasht Branch

*Corresponding author: neda.ranjbar60@gmail.com

Abstract

The present study was carried out in order to investigate the relationship between organizational intelligenc with happiness and job satisfaction among personnel of Islamic Azad University Marvdasht Branch. Method of research was descriptive of the correlative type. The statistic population of the research included all the personnel at this university, sum of 230 people, among whom 151 people (78 women and 73 men) were selected randomly on the basis of Morgan table. In order to collect data for the study, these three questionnaires were used; Albrecht Organizational Intelligence, Oxford Happiness, and Smith Job Satisfaction. Data was processed through Pierson Correlation Coefficient and Multiple Regression. Results demonstrated that there is a significant relationship between organizational intelligence and happiness and job satisfaction. Moreover, among the variables of organizational intelligence, shared fate and mood are capable of predicting happiness, and strategic vision, mood and appetite for change are capable of predicting job satisfaction. Nonetheless, according to the obtained results, mood is the strongest predicator among the aspects of organizational intelligence for happiness and job satisfaction.

Key words: Organizational Intelligence, Happiness, Job Satisfaction.
