

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

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

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

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

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

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

- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلاینند.



به نام خدا

معاونت پژوهش و فن آوری

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب غلامرضا اله توکلی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۵/۲۸ از پایان نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت با کسب نمره دفاع نموده ام

بدینوسیله متعهد می شوم :

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

خانوادگی :

نام و نام

امضاء و تاریخ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان

بررسی رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران

متوسطه شهر جیرفت

استاد راهنما

دکتر نادر شهامت

استاد مشاور

دکتر احمد رضا اوجی نژاد

نگارش

غلامرضا اله توکلی

تابستان ۱۳۹۲



(صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : غلامرضا اله توکلی تاریخ : ۱۳۹۲/۵/۲۸ رشته : مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان : بررسی رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت
با درجه و نمره دفاع نموده است .

نام و نام خانوادگی اعضای هیأت داوران سمت امضاء اعضای هیأت داوران

۱- دکتر نادر شهامت استاد راهنما

۲- دکتر احمدرضا اوجی نژاد استاد مشاور

۳- دکتر رضا زارعی استاد داور

۴-

مراتب فوق مورد تأیید است . مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

سپاسگزاری :

از استاد بزرگوار دکتر نادر شهامت که در نگارش این پایان نامه، از راهنمایی های دلسوزانه ی ایشان بهره ها برده ام تشکر و سپاسگزاری می نمایم نیز از دکتر احمد رضا اوجی نژاد که در امر نگارش این پژوهش از مشاورت استادانه ی ایشان نهایت استفاده را کرده ام کمال تشکر دارم و از تمامی کسانی که مرا در تنظیم این مجموعه یاری کردند و علی الخصوص از راهنمایی های جناب دکتر رضا زارعی که داوری پایان نامه را به عهده داشته اند تقدیر و تشکر را دارم .

تقدیم به :

خانواده ام

که در هنگام تحصیل از من حمایت نمودند و پا به پای من برای حل

مشکلات، تلاش نمودند.

به خصوص همسر فداکارم

و فرزندانم کوثر و کیمیا

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
چکیده.....	
فصل اول - طرح تحقیق	
مقدمه.....	
بیان مسأله.....	
اهمیت و ضرورت تحقیق.....	
اهداف تحقیق.....	
اهداف فرعی:.....	
فرضیات تحقیق.....	
تعاریف نظری متغیرها.....	
فصل دوم - ادبیات تحقیق	
مبانی نظری تحقیق.....	
رضایت شغلی.....	
ابعاد رضایت شغلی.....	
نظریه های رضایت شغلی.....	
عوامل موثر رضایت شغلی.....	
فواید رضایت شغلی.....	
اثرات رضایت شغلی.....	
عوامل تعیین رضایت شغلی.....	
اهمیت ارزیابی رضایت کارکنان.....	
شیوه های ابراز نارضایتی کارکنان.....	
خودکارآمدی.....	
خودکارآمدی.....	
خودکارآمدی.....	
اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان شناختی.....	
تأثیر خودکارآمدی بر عواطف.....	

.....	راهبردهای ایجاد و تغییرات باور خودکارآمدی کارکنان
.....	هوش سازمانی
.....	تعاریف هوش
.....	انواع هوش از دیدگاه روان‌شناسان
.....	هوش هیجانی
.....	هوش معنوی
.....	هوش فرهنگی
.....	هوش سازمانی
.....	تعاریف هوش سازمانی
.....	مؤلفه‌های هوش سازمانی
.....	مفاهیم مرتبط با هوش سازمانی
.....	تئوری‌ها و الگوهای هوش سازمانی
.....	چرخه هوش سازمانی
.....	دیدگاه هوش سازمانی
.....	سه گام مؤثر برای استقرار و اثربخشی هوش سازمانی
.....	ایده‌های بنیادی برای بهبود هوش سازمانی
.....	کندذهنی سازمان از دیدگاه آلبرخت
.....	عوامل کلیدی برای افزایش هوش سازمانی
.....	عوامل مؤثر بر هوش سازمانی
.....	پیشینه تحقیق
.....	تحقیقات انجام شده در داخل کشور
.....	تحقیقات خارج از کشور
.....	جمع بندی

فصل سوم - روش تحقیق

.....	روش پژوهش
.....	جامعه آماری
.....	نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه
.....	روش‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار اندازه گیری

روش اجرای پژوهش:

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

ملاحظات اخلاقی:

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

داده های توصیفی:

داده های استنباطی

فصل پنجم - نتیجه گیری

خلاصه پژوهش

بحث و تفسیر

محدودیت های پژوهش

پیشنهادها

فهرست منابع

پیوست ها

چکیده انگلیسی

جدول ۱-۲: روابط رضایت شغلی	
جدول ۲-۲: مقایسه انسان و سازمان از دیدگاه هلال	
جدول ۱-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار	
جدول ۲-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات	
جدول ۳-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنسیت	
جدول ۳-۴: مولفه های و گویه ها هوش سازمانی	
جدول ۳-۵: ضریب آلفای کرونباخ مولفه های هوش سازمانی توسط محقق	
جدول ۳-۶: مقیاس خودکارآمدی	
جدول ۳-۷: اطلاعات مربوط به تعداد ماده ها و دامنه نمرات توصیف شغلی (J.D.I)	
جدول ۳-۸: ضرایب پایایی پرسشنامه شاخص توصیف شغل در تحقیق های قبلی	
جدول ۱-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و ابعاد آن	
جدول ۲-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت شغلی	
جدول ۳-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی	
جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی	
جدول ۵-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی	
جدول ۶-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی	
جدول ۴-۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با	
جدول ۴-۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با	

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه بوده است. روش تحقیق همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دبیران متوسطه شهر جیرفت است. حجم نمونه ۲۳۴ نفر بوده است. ابزار اندازه گیری در این تحقیق شامل سه پرسشنامه هوش سازمانی (آلبرخت، ۲۰۰۳) خود کارآمدی (شرر، ۱۹۸۲) و رضایت شغلی (کندال و هالین، ۱۹۶۹) بوده است. جهت تجزیه و تحلیل از روشهای آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، تداوم نمودار، میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است نتایج پس از تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه) با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین متغیر چشم انداز استراتژیک نسبت به دیگر متغیرها پی بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می باشد. و متغیر روحیه نسبت به دیگر متغیرها پی بینی کننده قوی تری برای خودکارآمدی می باشد.

واژگان کلیدی : هوش سازمانی، خودکارآمدی، رضایت شغلی، دبیران

فصل اول

کلیات پژوهش

فناوری‌های نوین با سرعتی سرسام‌آور در حال پیشرفت هستند، به طوری که جوامع به صورت عام و بازار به صورت خاص با شتابی وصف‌ناپذیر به دنبال ترندهایی می‌گردند که بقایشان را در این عرصه آشفته و متلاطم تضمین کنند. سازمانها باید بپذیرند که فلسفه حیاتشان تغییر کرده است و دیگر زنده بودن به معنای رسیدن به وضعیت سوددهی مداوم نمی‌باشد و باید به دنبال رقابت و ابزار آن باشند، چرا که امروزه کمتر شرکتی در این عرصه به صورت سنتی و به دور از قواعد جدید بازی کسب و کار می‌کند و برای اینکه بتوانند پا به به رقبا باقی ماند یا شاید به سختی و با مهارت بسیار بتوانند یک قدم از آنها پیش گرفت، می‌بایستی به قواعد بازی کاملاً مسلط بود تا شاید روزی بتوان خود یک قاعده جدید انگاشت. بنابراین تسلط بر فناوریها و ابزارهای جدید در کسب و کار یک الزام و ضرورتی اجتناب ناپذیر تلقی می‌شود (باقری، ۱۳۸۹). یکی از ابزارهای بی‌نظیر و جدید به منظور بقا در میان رقبا، خویش استفاده از هوش سازمانی^۱ می‌باشد هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمانها و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضرورت برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر در سازمانها و صنایع کوچک و بزرگ مطرح شده است (کهن سال، ۱۳۸۸). هوش سازمانی عبارتند از: ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری همه نیروی مغزی‌اش و تمرکز آن نیروی بر انجام مأموریتش (طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹). هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمانها، تواناییها و ضعف آنها را شناسایی و براساس نتایج به دست آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان را ارائه نماید (جعفری، ۱۳۸۹).

امروزه می‌توان گفت هوش سازمانی بر روی عوامل تاثیر گذار است که این عوامل عبارتند از خودکارآمدی و رضایت شغلی و غیره

دردنیای پرشتاب امروز هر کس خواهان داشتن شغلی است. و در واقع یکی از عوامل احساس امنیت و اعتماد به نفس، داشتن شغل و فعالیت اجتماعی است رضایت شغلی از مهمترین نتایج یک انتخاب صحیح و مناسب در گزینش حرفه است. که تطابق باکار، امکان خلاقیت، روابط رضایت بخش با همکاران و افزایش عزت نفس^۲ را فراهم می‌آورد. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. (غروری، ۱۳۸۱، به نقل از دهقانی، ۱۳۹۱) از طرف هوش سازمانی بر خود کارآمدی فرد

1. Organization intelligence

2 - self steem

تاثیر می‌گذارد خودکارآمدی انسان را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق العاده‌ای انجام دهند. خودکارآمدی عامل مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بدین معنی است که فرد به این باور رسیده است که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد وظایفش را به نحو احسن انجام دهد. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای بر خود انگیزش افراد دارد خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت‌های دشوار فردی عمل می‌کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می‌کند که در کسب موفقیت‌آمیز باشد. بنابراین محقق در این تحقیق به تبیین رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت می‌پردازد

بیان مسأله

در گذشته نه چندان دور، قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یک جامعه انسانی تحت تأثیر سهولت دسترسی به آن منابع مادی قرار داشت. سازمان‌های پیشتان، سازمان‌های بودند که به مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان و سایر عوامل تولید دسترسی بیشتری داشته باشند. ولی در عصر رقابت کنونی، شرایط به کلی متحول گردیده است. امروزه قدرت قالب سازمان دیگر منابع مادی و فیزیکی نمی‌باشد بلکه سرمایه فکری و قدرت فکری و دانش قدرت قالب و مسلط در عرصه‌های رقابت جهانی است (السادات نسبی، ۱۳۸۷). در این عصر، افرادی موفق و کارا هستند که از بهره‌های^۳ بالا بهره‌مند هستند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی و با استفاده از قدرت فکر و دانش خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به این گونه است، بخصوص این که در عصر حاضر هر چه زمان به جلو تر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق هوش انسانی، یک ابزار مکانیکی هوشمند به نام هوش سازمانی نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش بسزایی دارد (کهن سال، ۱۳۸۸). هوش سازمانی برخوردار از دانش فراگیر از همه عوامل مؤثر بر سازمان مانند: مشتریان، جامعه و مخاطبان، ارباب رجوع، رقبای، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تأثیر بسیاری بر کیفیت و تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارند است (هالال^۴ ۲۰۰۶ به نقل از مختاری، ۱۳۸۸). هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضرورتی برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر در سازمان‌ها و صنایع کوچک مطرح شده است (همان منبع). بنابراین امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز

^۳ . - Intelligence Quotient

^۴ . Halah

نماید(البرخت، ۲۰۰۳، به نقل از کهن سال، ۱۳۸۸). رضایت شغلی مفهومی پیچیده است که با عوامل روانی، جسمی و اجتماعی مرتبط است. رضایت شغلی دارای دو نوع رضایت دورنی و بیرونی است که رضایت درونی ناشی از احساس لذت از کار است و رضایت بیرونی ناشی از نوع کار دستمزد و روابط انسانی حاکم بر محیط و شرایط محیطی است. رضایت شغلی بالا یعنی اینکه یک فرد از شغلش رضایت کامل دارد و آن را دوست دارد و شغلش برایش ارزش زیادی دارد. رضایت شغلی بالا منعکس کننده جو سازمانی مطلوب است که نتیجه آن ابقای کارکنان می باشد و این میسر نمی باشد مگر با وجود مدیران و رهبران اندیشمند و تحول آفرین که با ایجاد این جو مسیر را برای فراهم آوردن سطح بالای رضایت شغلی هموار کنند. پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۵۳ گویه می باشد که برگرفته از عوامل مختلف همچون: کار گروه آموزشی، همکاری، ارتقاء و پرداخت ها می باشد که از پرسشنامه رضایت شغلی گنن برگرفته شده است. (غروری، ۱۳۸۱ به نقل از دهقانی، ۱۳۹۱) خودکارآمدی یعنی داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت های مختلف شغلی. خودکارآمدی انسان را قادر می سازد تا با استفاده از مهارت ها در برخورد با موانع کارهای فوق العاده ای انجام دهند. خودکارآمدی عامل مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و مهارت های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بدین معنی است که فرد به این باور رسیده است که می تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد وظایفش را به نحو احسن انجام دهد. خودکارآمدی نقش تعیین کننده ای بر خود انگیزش افراد دارد خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت های دشوار فردی عمل می کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می کند که در کسب موفقیت آمیز باشد. مقیاس خودکارآمدی توسط شرر و همکاران آنها طراحی شد و دارای ۱۷ گویه است. در این پژوهش سعی می شود که به این سوال پاسخ داده شود. بنابراین جهت شناخت دقیق تر و علمی تری این مساله، پژوهش حاضر بر آن است که در تبیین هوش سازمانی با رضایت شغلی و خودکارآمدی در مدارس شهرستان جیرفت می باشد بپردازد و سپس به بررسی این مساله بپردازد که آیا بین هوش سازمان و خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد. همچنین این پژوهش در پی آن است که علاوه بر آن سهم هر یک از مولفه های هوش سازمانی مرا در پیش بینی ابعاد خودکارآمدی و رضایت شغلی، تعیین نماید.

اهمیت و ضرورت تحقیق

در عصر حاضر جهان آکنده از رقابت، توسعه، رواج تکنولوژی های برتر و گسترش علم و دانش است و شرط توفیق در این میدان بهره گیری از فرصت ها استقبال از چالش های پیش روی است ابزار و تکنولوژی های مثل هوش سازمانی در سازمان به بقاء و حفظ سازمان کمک می کند یکی از مهمترین مزایای

هوش سازمانی تصمیم‌گیری در سازمان است که تصمیم‌گیری در تمام مقاطع سازمان امری ضروری است چرا که تصمیمات روی هزینه، بهره‌وری و کیفیت تأثیر می‌گذارند. بنابراین نیاز به هوش سازمانی و توجه ویژه به آن عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان و ایجاد محیط و جو سازمانی مطلوب جهت مشارکت فعال کارکنان و بروز خلاقیت آنها کاملاً احساس می‌شود (نسبی، ۱۳۸۷).

شناسایی هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند نیاز به تغییرات را تشخیص دهد و امکان بهینه‌سازی فرایند و بهبود عملکرد خود و زیر مجموعه وابسته را فراهم سازد و با به کارگیری راه حل‌های هوش سازمانی می‌تواند میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان را افزایش داده و زمینه مناسبی جهت شکوفایی استعدادها بالقوه کارکنان و افزایش بهره‌وری در سازمان را فراهم نمایند (کهن سال، ۱۳۸۸). یکی از دلایل دیگر اهمیت و ضرورت هوش سازمانی را می‌توان چنین بیان کرد که به کمک هوش سازمانی است که سازمان می‌تواند به ایجاد تنوع در منابع مالی، برنامه‌ها و عملکردها، توسعه چشم‌اندازها، تعریف مأموریت‌ها و طراحی راهبردهای مناسب بپردازد (الهیان و همکاران، ۱۳۸۸). هوش سازمانی سبب می‌شود که سازمان‌ها آگاه‌تر در بازار رقابتی ظاهر شوند و همانند انسانها که از طریق هوش خود با محیط می‌پردازد و از دانش و تجربه خود برای حل مشکلات استفاده می‌کنند، سازمانها نیز در کسب و کار از طریق ابزارها، چهارچوب‌ها و روش‌های هوش سازمانی به صورت هوشمندانه به تطبیق با محیط، حل مشکلات، کاهش هزینه‌ها و افزایش سود می‌پردازد. سرمایه‌گذاری در این زمینه سبب کسب مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود. از سوی دیگر مدیریت دانش به عنوان فرایندی منسجم دانش ضمنی و صریح را برای نیل به این هوشمندی فراهم می‌سازد و این تعامل به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم حاصل می‌گردد. مدیریت دانش از طریق گام‌های خود به صورت متمایز با چرخه هوشمندی سازمان ارتباط برقرار می‌کند و از طریق ایجاد و کسب دانش به هدایت و برنامه‌ریزی بهتر و دقیق‌تر هوشمندی کمک می‌کند در این مسیر، دانش صریح از کل سازمان گردآوری و در اختیار برنامه‌ریزان و هدایتگران سازمانی قرار می‌گیرد. این دانش می‌تواند در قالب الکترونیکی به عنوان ورودی برای ابزارهای سازمان باهوش مورد استفاده قرار گیرد (فروزنده و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین امروزه برای اینکه بتوانیم هوش سازمانی را در سازمان گسترش دهیم باید به مؤلفه‌های آن هم توجه کرد که این مؤلفه‌های عبارتند از: چشم انداز استراتژیک^۶، سرنوشت مشترک^۷، میل به تغییر^۸، روحیه^۹، اتحاد و توافق^{۱۰}، کاربرد دانش^{۱۱} و فشار عملکرد^{۱۲} (مختاری پور، ۱۳۸۷).

6. Strategic vision

7. Shared fate

8. - Appetite for change

9. Sprit

10. Alignment and congruence

11. Knpwledge deployment

12. Performance pressure

در ایران نیز هوش سازمانی به تازگی مورد توجه برخی از مدیران سازمان قرار گرفته است و نسبت به این موضوع علاقه نشان می دهند و اما متأسفانه هنوز این موضوع به طور جدی و قابل توجه مورد مطالعه و پژوهش قرار نگرفته است و در زمینه بررسی رابطه ی این متغیرهای سازمانی در ایران نتایج بدست نیامده است. بنابراین در جهت شناخت دقیق تر و عملی تر این موضوع، ضرورت تاثیر هوش سازمانی به خودکارآمدگی و رضایت شغلی و رابطه ی آن با متغیرهای سازمانی حائز اهمیت می باشد خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین کننده مهم انتخاب اهداف بر چالش و فعالیت های دشوار فردی عمل می کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می کند که در کسب موفقیت آمیز آنها، سطح معینی از توانایی را داشته باشد. بر این اساس، افراد از فعالیت های که توانایی انجام آن را ندارند اجتناب می کنند، این اجتناب به نوبه خود می تواند برای افراد در انجام فعالیت های چالش برانگیز و میزان تقویت مثبت بازخوردهای حاصل از آن محدودیت ایجاد کند. افراد که به کارآمدی خود باور دارند، اهداف چالش برانگیز را انتخاب می کنند و از تجارب تهدیدآمیز اجتناب می کنند و افراد با کارآمدی پایین از رویارویی با تکالیف، وظایف و اهداف مشکل پرهیز می کنند. افراد خود کارآمد بر اساس اهداف انتخابی، خود را موظف به تعیین معیارهای عملکرد کرده و پس از آن به مشاهده و قضاوت درباره نتایج عملکرد خود می پردازند و در صورت مشاهده ناهمخوانی بین سطوح واقعی و مطلوب عملکرد آنان احساس نارضایتی کرده و این محرکی برای تعیین و اصلاح عمل در آنهاست. افراد از طریق انتخابها بر جریان زندگی شخصی و شغلی خود اثر می گذارند. آنان از موقعیتهای، فعالیتها و به طور کلی انتخابهایی که باور دارند بیش از توان آنهاست، اجتناب می کنند و آن دسته از فعالیت های را انتخاب می کنند که باور دارند می توانند از عهده آنان برآیند. افراد دارای احساس خودکارآمدی بالا، موقعیتها و اهداف را انتخاب می کنند که ممکن است، ولی خارج از توان آنان نیست. باورهای خودکارآمدی در انتخاب رشته، حرفه، کلاس های پیشرفته تأثیر دارد و نقش مهمی در آینده شغلی و شخصی دارد. (به نقل از ابراهیمی، ۱۳۹۰). از آنجاکه آموزش و پرورش، یک نهاد علمی و فرهنگی و تاثیرگذار می باشد و از کارکنان و مدیران آگاه و متخصص در زمینه تعلیم و تربیت برخوردار است می تواند محیط مناسب جهت سنجش مقیاس و بررسی موضوع باشد که این پژوهش بررسی رابطه ی هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی در ایران متوسطه شهر جیرفت پرداخته شده است. امید است که یافته های این پژوهش بتواند رهنمودهای کاربردی، به مدیران و دبیران و کارشناسان و برنامه ریزان آموزش و پرورش ارائه دهد تا بتواند از این یافته ها در جهت افزایش ارتقاء خود کار آمدی و رضایت شغلی خود و دستیابی به رسالت و هدف های تعیین شده سازمان بهره گیرند و محیط پویا جهت تلاش و کوشش افراد فراهم آوریم.

اهداف تحقیق

هدف اصلی: تبیین رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه آموزش و پرورش شهر جیرفت

اهداف فرعی:

۱. تبیین رابطه ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی
۲. تبیین رابطه ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی.
۳. پیش بینی رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش سازمانی
۴. پیش بینی خودکارآمدی از طریق ابعاد هوش سازمانی

فرضیه اصلی

بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه آموزش و پرورش شهر جیرفت رابطه معناداری وجود دارد .

فرضیات فرعی

۱. بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد
۲. بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد
۳. ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.
۴. ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش بینی خودکارآمدی می باشد

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

هوش سازمانی