



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی رابطه بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی شهر مهریز

فاطمه سادات ایرانی بغداد آباد^۱، سید کاظم علوی لنگرودی^۲

۱- کارشناسی ارشد آموزش و پرورش ابتدایی، موسسه آموزش عالی امام جواد (ع)، یزد، ایران.

۲- گروه علوم تربیتی، آموزش و پرورش ابتدایی، موسسه آموزش عالی امام جواد (ع)، یزد، ایران.

آدرس پست الکترونیک نویسنده رابط (fatemahirani3@gmail.com)

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی شهر مهریز انجام شد. پژوهش به لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات یک پژوهش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر مهریز به تعداد ۳۲۵ نفر بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه برابر با ۱۷۶ نفر محاسبه شده است. در این تحقیق، از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده و داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های هوش سازمانی کارل آلبرخت اکبری باریس (۲۰۰۲)، رضایت شغلی مینه سوتا و پرسشنامه عوامل مؤثر بر استرس شغلی توماس و همکاران (۲۰۰۵) جمع‌آوری شده‌اند. داده‌ها با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزار PLS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داده‌اند که بین هوش سازمانی و رضایت شغلی در معلمان ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین هوش سازمانی و عوامل استرس‌زا رابطه منفی و معناداری مشاهده شده است. به عبارت دیگر، با افزایش هوش سازمانی، رضایت شغلی افزایش می‌یابد و عوامل استرس‌زا کاهش می‌یابند. نتیجه‌گیری این تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت بهینه هوش سازمانی در محیط مدارس ابتدایی می‌تواند به بهبود رضایت شغلی معلمان و کاهش عوامل استرس‌زا منجر شود. این موارد اهمیت بالقوه‌ای برای ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش دارند.

کلمات کلیدی: هوش سازمانی، رضایت شغلی، عوامل استرس‌زا، معلمان.

۱- مقدمه

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد (قائدامینی و همکاران، ۱۴۰۰). استرس شرايطی است باعث یک پاسخ بیولوژیکی خاصی در بدن می‌گردد. استرس با علائم و نشانه‌های رفتاری، جسمانی، شناختی، عاطفی مختلفی همراه است که در واقع یک هیجان یا حالت خلقی منفی محسوب می‌شود. استرس واکنشی طبیعی در بدن است و در اغلب مردم اتفاق می‌افتد. در واقع بدن انسان به گونه‌ای طراحی شده است که استرس را تجربه می‌کند، افراد با قرارگیری در بسیاری از موقعیت‌ها و رویدادهای مختلف زندگی ممکن است. نسبت به آن‌ها واکنش نشان دهند و استرس ایجاد شود (موسوی، ۱۴۰۱).

ممکن است هر فردی در طول زندگی خود با شرایطی مواجه شده باشد که تمرکز خود را از دست بدهد و با تپش قلب مواجه شود. به عبارتی ممکن است در طول زندگی، هر شخصی در موقعیت‌ها و چالش‌هایی قرار گیرد که برای او حائز اهمیت باشد و یا نتواند با آن چالش مواجه شد. این امر سبب می‌شود تا احساس خاصی مانند نگرانی به شخص دست دهد و در شرایطی قرار بگیرد که نتواند درست تصمیم بگیرد. همچنین در مواقعی نیز دیده شده است که فرد در این لحظات کنترل خود را از دست می‌دهد که به این احساس، استرس گفته می‌شود. این مشکل برای تمام افراد با توجه به شرایط مختلف ممکن است به وجود آید و این امر کاملاً طبیعی است. اما در برخی از موارد اضطراب بیش از حد و به صورت مزمن خود را نشان می‌دهد، در این صورت می‌تواند در بلندمدت برای سلامتی فرد مشکل ایجاد کند. در شغل معلمان نیز عوامل استرس‌زا وجود دارد که این عوامل باعث می‌شود در عملکرد و در نهایت در رضایت معلمان از شغل خود، تأثیر بگذارد.

محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگونی تعریف کرده‌اند. گروهی رضایت شغلی را بر اساس نوع عامل روانی تعریف کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است (حمیدی و شاملو، ۱۴۰۰). در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مذمت شغل نموده و درصدد تغییر آن برمی‌آید. هاپاک استاد تعلیم و تربیت دانشگاه نیویورک، رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی می‌داند و این مفهوم را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط می‌کند و تأکید می‌کند تنها یک عامل موجب رضایت شغل نمی‌شود، بلکه ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. گروهی دیگر از محققان عوامل مختلفی از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده‌های آن را به عنوان عوامل احساس رضایت از شغل نام می‌برند (کرمی و همکاران، ۱۴۰۱).

اصولاً عواملی که در رضایت شغلی مؤثرند بسیار زیاد است و نمی‌توان آن‌ها را به یک یا چند عامل محدود کرد. انسان در کارهای روزانه خود با افراد، مواد و تجهیزات سر و کار دارد که هر یک به نوبه خود در رضایت یا عدم رضایت سهم بسزایی دارند. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد شواهد عینی دیگری وجود دارد که رضایت شغلی بر سلامت جسمانی و طول عمر کارکنان اثر می‌گذارد. عدم رضایت شغلی می‌تواند، علائم جسمانی نظیر خستگی، تنگی نفس، سردرد، کمی اشتها، سوءهاضمه و تهوع به دنبال داشته باشد. به طور جدی‌تر این ناراضی‌تی می‌تواند منجر به امراضی نظیر زخم دستگاه گوارش، تورم مفاصل، فشار خون، مصرف الکل و مواد مخدر، سکت‌های مغزی و حمله قلبی گردد (علی پور، ۱۳۹۹). همچنین ناراضی‌تی شغلی منجر به مواردی چون، اضطراب، افسردگی،



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

تنش، روابط فردی آسیب دیده، خشم از موضوعات کم اهمیت، حساسیت‌های آزاردهنده، فراموشی، ناتوانی در تصمیم‌گیری و عدم تمرکز حواس گردد. هر کارمند می‌تواند وظیفه‌اش را به نحو احسن انجام دهد، اگر تصمیم‌گیری‌ها در اداره و سازمان بر مبنای اطلاعات واقعی باشد تا بر مبنای حدسیات و یا اینکه چگونه در گذشته آن کار را انجام می‌داده‌اند، کارها به درستی پیش نخواهد رفت. در این باره نیاز به مستندات است، مستندات از همه عوامل یک سازمان، مجموع این مستندات و آمارها است که مانع از سعی و خطا می‌گردد. وعده‌ای که هوش سازمانی به شما می‌دهد یعنی وعده دسترسی فوری به همه داده‌های موجود در اداره و سازمان شما با داشبوردهای دیجیتالی و شاخص‌های عملکرد موردنیاز تا سازمان خود را اداره کنید (محدثی، ۱۴۰۰). کارکنان دارای هوش سازمانی که از تمام مهارت‌های مورد نیاز و استفاده شده توسط اداره و سازمان است. این مهارت‌ها هستند که به تغییرات منتهی می‌شوند، در عمل و عکس‌العمل سریع می‌شوند، انعطاف‌پذیر و راحت بودن را شامل می‌شوند، قادر به استفاده از تخیل هستند. استفاده از مهارت‌های ذکر شده نیاز به ساختار مناسب و عملکرد سازمان، مدیریت مؤثر و استفاده از منابع انسانی، عوامل عاطفی، تکنولوژی، دانش و یادگیری و توانایی سازمان را در پی دارد (پناهی، ۱۳۹۹).

در واقع هوش سازمانی به افراد سازمان کمک می‌کند تا عملکرد بهتر و صحیح را در زمان مورد نظر و مناسب کسب نموده و با استفاده از این هوش و تصمیم‌گیری بهتر به کارگیرند و به همین روی از دیدگاه محقق، این متغیر می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیر داشته باشد و این فرض در این تحقیق به بوته‌ی آزمون گذاشته می‌شود (باقرزوری و فقیه‌نیا، ۱۳۹۹).

هوش سازمانی به معنای کسب دانش و اطلاعات جامع از همه عواملی که بر سازمان تأثیر می‌گذارد. منظور از همه عوامل یعنی اطلاعاتی که از مشتریان، ارباب‌رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، محیط فرهنگی، فرایندهای سازمانی (مالی، اداری، حفاظتی، تولیدی، منابع انسانی، بودجه و ...) که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد هوش سازمانی است. هوش سازمانی شما را برای تصمیم‌گیری در همه عوامل مؤثر بر سازمان و شرکت‌ها توانمند می‌سازد (بیزدانی و همکاران، ۱۴۰۰). روان‌شناسان هوش را به عنوان توانایی عملکرد مؤثر در زندگی تعریف کرده‌اند. افراد هوشمند کسانی هستند که به کسب دانش و مهارت حاصل تجربه برای مدیریت کارآمد و وظایف زندگی روزمره سوق داده می‌شوند. یکی از جنبه‌های بسیار مهم هوش پذیرفتن تغییرهای پویای جهانی، تغییر محیط زیست، مهارت‌ها و دانش حاصل از تجارب گذشته که غیرقابل انکار و چالش‌انگیز است می‌باشد. اطلاعات مؤثر شامل استفاده از سیستم‌های موجود در یادگیری، توسعه دادن، ارتقاء دانش نو و راه‌حلی که برای کمک به ارتقای سطح کیفی محیط کار انجام می‌شود (لفر و همکاران^۱، ۲۰۱۲). آموزش هوش سازمانی بر مبنای مفاهیمی است که بیشتر به طور فردی به کار می‌رود تا جمعی. این استعاره ابزار مفیدی است و بر شکل‌های پیمایش علمی تأکید می‌کند. آموزش هوش سازمانی رویکردی است که به پرورش و قوی شدن کارکنان در برابر عوامل استرس‌زای شغلی کمک می‌کند و باعث رشد و بالندگی سازمان نیز می‌شود و در بستر سازمان سبب علاقه‌مندی به موضوعات، رشد حس کنجکاوانه، سازگاری کارکنان با شرایط کاری و نهایتاً رضایت شغلی آنان می‌شود (ضمیری و همکاران، ۱۳۹۹). به این ترتیب قوت بخشیدن به هوش سازمانی اثربخشی و پویایی سازمان را تضمین کرده و این اثربخشی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را به دنبال داشته باشد. یکی از متغیرهایی که در این تحقیق مورد آزمون قرار خواهد گرفت عوامل استرس‌زا در معلمان می‌باشد که استرس‌های کاری بیشتر از همه در دسرساز می‌باشند. فشار کاری، کمبود وقت و انرژی، عدم داشتن زمان کافی برای به پایان رساندن برنامه‌ها، کمبود حقوق و مزایا و ... همه این موارد می‌تواند بر روی رضایت شغلی معلمان تأثیر بگذارد (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱).

ولوماسی و همکاران یک مطالعه در سال ۲۰۱۹ انجام دادند که نشان داده هوش سازمانی مثبتاً با رضایت شغلی معلمان ارتباط دارد و در عین حال با کاهش سطح استرس‌زا مرتبط است. پولاد و اسکندر^۲ تحقیقی در سال ۲۰۱۸ انجام دادند که به بررسی

^۱Lefter &Prejmerean.M&Vasilache

^۲Wolomasi, Asaloei & Werang

^۳Polat & İskender



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

ارتباط میان هوش سازمانی و سطح استرس‌زا در معلمان پرداخته و نشان داده که هوش سازمانی بالاتر با کاهش استرس در معلمان مرتبط است. همچنین اسکالوییک و اسکالوییک^۱ تحقیقی در سال ۲۰۱۷ انجام دادند که نشان داده عوامل استرس‌زا از جمله فشارهای شغلی و کمبود منابع باعث کاهش رضایت شغلی معلمان می‌شود. مالینن و ساوولیدن^۲ در تحقیقی که در سال ۲۰۱۶ انجام دادند، به بررسی تأثیر برنامه‌های مدیریت استرس در افزایش رضایت شغلی معلمان پرداخته و نشان داده‌اند که مشارکت در این برنامه‌ها باعث بهبود رضایت شغلی می‌شود.

در تحقیقات انجام شده توسط محققان مانند یزدانی و همکاران (۱۴۰۰) و دهقان و اردشیری (۱۳۹۸) که تأثیر هوش سازمانی بر رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند و یا تحقیق پناهی (۱۳۹۹) و باقری و همکاران (۱۳۹۳) رابطه بین عوامل استرس‌زا و رضایت شغلی را بررسی کرده است. از طرفی دیگر این موضوع یعنی عوامل استرس‌زا و رضایت شغلی برای معلمان و نیز کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است. وقتی که به کارکنان و معلمان آموزش‌های مناسبی از هوش سازمانی داده شود، و آن‌ها را برای رویارویی با عوامل استرس‌زا آگاه کند و همچنین مقاوم، بنابراین معلمان با آگاهی این عوامل، از کار خود رضایت دارند. ولی از این جهت اینکه تحقیقی در این زمینه صورتی نگرفته است بنابراین تحقیق در مورد این موضوع دارای اهمیت بسیاری می‌باشد. محققان بر این عقیده‌اند که بین هوش سازمانی، رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا رابطه‌ای وجود دارد. با توجه به موارد بالا، در محیط پویا و پیچیده مدارس ابتدایی، نقش معلمان به عنوان ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان و تأثیر آن بر فرآیند آموزش و پرورش بسیار حائز اهمیت است. از این رو، بررسی عواملی که می‌توانند تأثیری بر رضایت شغلی، عملکرد و سطح استرس معلمان ایجاد کنند، موضوعی جذاب و اساسی در تحقیقات مدیریت آموزشی محسوب می‌شود. در این پژوهش، به بررسی ارتباط بین سه متغیر کلیدی یعنی هوش سازمانی، رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی پرداخته شده است. آگاهی از هوش سازمانی، رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان و تلاش در جهت بررسی رابطه‌ی بین این سه متغیر در معلمان از اهمیت به سزایی برخوردار است. البته پژوهش‌های مختلفی به این سه متغیر در جوامع آماری مختلف پرداخته‌اند. اما با بررسی‌هایی که در تحقیقات صورت گرفته شد، هیچ تحقیقی که به بررسی رابطه هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی پرداخته باشد، مشاهده نگردید و این امر به عنوان خلأ پژوهشی محقق را بر آن داشت تا به این پژوهش اقدام نماید.

اهمیت و ضرورت این پژوهش از آن جهت است که استرس و هیجان در کارکنان سازمان‌های آموزشی بسیار زیاد است زیرا آن‌ها در یک زمان با انسان‌های متعدد، همراه با توقعات متعدد سر و کار دارند بسیاری از افرادی که در حیطه‌ی آموزش مشغول به کار هستند، نشانه‌هایی مانند افزایش سردردهای ناگهانی، استرس در روابط شخصی و حرفه‌ای، افسردگی و کاهش بهره‌وری را تجربه می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده که نارضایتی شغلی در معلمان، می‌تواند باعث تدریس پایین‌تر از استاندارد، فقدان اشتیاق در پژوهش، کاهش انعطاف‌پذیری و به روز نشدن اطلاعات و کاهش توانایی مدیریت کلاس شود. استرس عاملی مهم در بسیاری از آسیب‌های روانی و اجتماعی است که آسیب‌های روانی ناشی از آن با مدیریت استرس تقلیل پذیر است و برای کاهش عوارض و مقابله با آن شناخت منابع ایجادکننده آن ضروری است. مطالعات نشان داده است که استرس شغلی سلامت روانی معلمان را به خطری اندازد به نارضایتی شغلی منجر می‌شود و عکس‌العمل‌های خاصی را در معلمان به دنبال دارد. شناخت استرس و عوامل ایجادکننده آن به این دلیل حائز اهمیت است که می‌تواند سلامت جسمی و روانی معلمان را مورد تهدید قرار دهد و همچنین هزینه‌های سازمانی را افزایش و بهره‌وری سازمانی را کاهش دهد. با توسعه مهارت‌های هوش سازمانی در معلمان می‌توان استرس شغلی در معلمان نیز مدیریت شود و این توسعه این مهارت‌ها مؤثر باشد.

¹Skaalvik & Skaalvik

²Malinen & Savolainen



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

اگر بخواهیم اهمیت موضوع را از لحاظ کاربردی و روشی بیان کنیم می‌توان از لحاظ کاربردی این‌طور بیان کرد که معلمان به عنوان ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان و عوامل تأثیرگذار در فرآیند آموزش و پرورش اهمیت بسیاری دارند. بررسی رابطه بین هوش سازمانی، رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان می‌تواند به مدیران و مسئولان آموزشی در بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کند و عوامل مؤثر بر رضایت و عملکرد معلمان را شناسایی نماید (ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش) و همچنین تحقیق در زمینه هوش سازمانی و رضایت شغلی می‌تواند به تعامل مثبت بین سازمان و کارکنان منجر شود. شناختن نیازها و انتظارات معلمان از شغل و سازمان به سازمان امکان می‌دهد تا تصمیم‌گیری‌های مناسب‌تری در خصوص مدیریت و ارتقاء محیط شغلی انجام دهد (تعامل مثبت سازمان و کارکنان) و از لحاظ اهمیت روشی تحقیق، می‌توان گفت، این تحقیق می‌تواند به عنوان یک منبع اطلاعاتی تازه در زمینه هوش سازمانی، رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی مورد استفاده قرار گیرد. اطلاعات به دست آمده می‌تواند به تحقیقات آینده در این حوزه کمک کند (منابع اطلاعاتی تازه) و همچنین انجام این تحقیق می‌تواند به تعمیق و گسترش روش‌های پژوهشی در زمینه مدیریت آموزشی و علوم تربیتی کمک کند. استفاده از روش‌های جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل آماری می‌تواند تکنیک‌های پیشرفته‌تری را در تحقیقات آتی معرفی کند (ارتقاء روش‌های پژوهشی) و در نهایت نتایج تحقیق می‌تواند به مدیران و مسئولان آموزشی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی کمک کند. شناخت دقیق‌تر نیازها و مشکلات معلمان ابتدایی باعث ایجاد راهکارهای مدیریتی مؤثرتر می‌شود (توسعه راهکارهای مدیریتی).

در تأیید مطالب، برخی از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور به شرح زیر می‌باشد:

یزدانی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با هدف بررسی اثربخشی برنامه آموزش هوش سازمانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان ستادی یکی از صنایع وزارت دفاع با روش شبه آزمایشی به شیوه پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه گواه، انجام دادند. نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیره نشان دادند که بین دو گروه آزمایش و گواه در مؤلفه تنظیم درون فکنی شده (از مؤلفه‌های انگیزش شغلی) و مؤلفه‌های ارتقای شغلی و ماهیت کار (از مؤلفه‌های رضایت شغلی) تفاوت معناداری وجود دارد و میانگین نمرات گروه آزمایش در این مؤلفه‌ها در مرحله پس‌آزمون از گروه گواه بیشتر بود. باقرزواری و فقیه نیا (۱۳۹۹) تحقیقی با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی در آموزش و پرورش شش‌مدرسه که روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی بوده است و از پرسشنامه‌های رضایت شغلی اسمیت و همکاران و پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت استفاده شده بود. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه با روش همزمان، نتایج پژوهش نشان داده بود که بین هوش سازمانی و رضایت شغلی در آموزش و پرورش شش‌مدرسه رابطه معناداری وجود دارد به این معنا که با افزایش هوش سازمانی افراد، رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. ضمیری و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با هدف تعیین اثربخشی آموزش هوش سازمانی، مهارت‌های محیط کار-زندگی و توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی کارکنان دارای استرس شغلی در شرکت نفت ستاره خلیج فارس انجام دادند. روش پژوهش شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون پس‌آزمون و گروه گواه بود. نمونه پژوهش شامل ۸۰ نفر از کارکنان دارای استرس شغلی (۲۰ نفر در گروه آزمایشی ۱ (آموزش هوش سازمانی)، ۲۰ نفر در گروه آزمایشی ۲ (آموزش مهارت‌های محیط کار-زندگی)، ۲۰ نفر در گروه آزمایشی ۳ (آموزش توانمندسازی کارکنان) و ۲۰ نفر در گروه کنترل) بود. نتایج نشان داد که هوش سازمانی، مهارت‌های محل کار-زندگی و آموزش توانمندسازی کارکنان باعث افزایش رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی در کارکنان دارای استرس شغلی در گروه‌های آزمایشی ۱، ۲ و ۳ نسبت به گروه کنترل شد. هوش سازمانی، آموزش مهارت‌های محل کار-زندگی و توانمندسازی کارکنان می‌تواند در افزایش رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی مؤثر باشد. دهقان و اردشیری (۱۳۹۸) تحقیقی با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان بانک ملت انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داده بود که بین تصور استراتژیک کارمندان و رضایت از مافوق آنان رابطه مثبت و معناداری وجود



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

دارد. بین شاخص تصور استراتژیک هوش سازمانی و رضایت از مافوق رابطه معناداری وجود دارد. بین شاخص تصور استراتژیک و عملکرد رابطه معناداری وجود دارد. حسین زاده و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با هدف تعیین ارتباط بین هوش سازمانی و میزان استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه مازندران که روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسشنامه استرس شغلی ایوت استفاده کردند، انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داده بود که بین بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد و میزان استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه مازندران ارتباط وجود دارد. همچنین از بین عوامل، فشار عملکرد بیشترین میانگین رتبه را در استرس شغلی دارا است. قلتاش (۱۳۹۳) تحقیقی توصیفی-همبستگی با هدف بررسی رابطه فرهنگ و هوش سازمانی با رضایت شغلی انجام داد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۷۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید بوده است. بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۴۰ نفر از کارکنان به صورت تصادفی انتخاب شده بودند. از سه پرسشنامه فرهنگ سازمانی، هوش سازمانی و رضایت شغلی استفاده شده بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل استنباطی رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داده بود که بین فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی (همه ابعاد) و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. راماکریشن و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی انجام دادند که یک مدل مفهومی ارائه می‌کند که کیفیت خدمات دولتی دیجیتال را با ویژگی‌های هوش سازمانی و استرس شغلی در میان ارائه‌دهندگان خدمات در بخش عمومی مرتبط می‌کند این یک مقاله مفهومی بوده که مروری سیستماتیک از ادبیات کلیدی از سال ۱۹۷۸ تا ۲۰۲۱، در مورد تکامل مدل‌ها، مقیاس‌ها و ابعاد مربوط به کیفیت خدمات دولتی دیجیتال، ویژگی‌های هوش سازمانی و استرس شغلی را انجام داده بود. که بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات نتایج نشان داده بودند که بین هوش سازمانی و استرس رابطه معناداری وجود داشته است. علیسماعیل و همکاران^۲ (۲۰۲۲) این مطالعه تحقیقات فعلی در زمینه هوش سازمانی را که مربوط به تجارت است، مرور می‌کند. هدف کلی این پژوهش بررسی تأثیر هوش سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. این تحقیق روش کمی را در طول اجرای نظرسنجی‌ها بر روی تعداد معینی از پاسخ‌دهندگان برای جمع‌آوری داده‌ها اجرا کرد. یافته‌ها حاکی از همبستگی مثبت قوی بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و رضایت شغلی است. رابطه بین موفقیت فردی و موفقیت سازمانی تنها به صورت مشروط برقرار شد. مطالعه بیشتر برای ایجاد این ارتباط در سایر زمینه‌های کسب و کار توصیه می‌شود. اوپانک و همکاران^۳ (۲۰۱۵) تحقیقی با هدف بررسی چگونگی تأثیر تفاوت فردی در هوش سازمانی بر رضایت شغلی انجام دادند و عمدتاً بر تأیید نقش‌های میانجی عدالت سازمانی و ناامنی شغلی متمرکز بود. در مجموع ۴۲۰ کارمند از یک شرکت فناوری اطلاعات در مقیاس بزرگ در چین مقیاس هوش سازمانی خودگزارش‌دهی، مقیاس عدالت سازمانی، مقیاس ناامنی شغلی و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا را تکمیل کردند. نتایج نشان داده بود که هوش سازمانی، عدالت سازمانی، ناامنی شغلی و رضایت شغلی با یکدیگر همبستگی معناداری دارند. مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که هوش سازمانی می‌تواند به‌طور معناداری بر رضایت شغلی تأثیر بگذارد و رابطه بین هوش سازمانی و رضایت تا حدی با عدالت سازمانی و ناامنی شغلی میانجی‌گری می‌شود.

بنابراین از باب اهمیت کاربردی و روشی تحقیق اینکه بررسی رابطه بین هوش سازمانی، رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی، از لحاظ کاربردی به بهبود کیفیت آموزش و پرورش، ارتقاء تعامل مثبت سازمان و کارکنان و شناسایی نیازها و مشکلات معلمان کمک می‌کند. همچنین، از لحاظ روشی می‌تواند منبع اطلاعاتی تازه فراهم کند و به توسعه روش‌های پژوهشی و توسعه راهکارهای مدیریتی در حوزه آموزش و پرورش کمک کند. تحقیقات بسیاری در مورد این سه متغیر انجام شده است ولی هیچ کدام از موضوعات تحقیقات این سه متغیر را در مورد معلمان پایه ابتدایی شهرستان مهریز مورد تحقیق

¹Ramakrishnan, Wong, Chit and Mutum

²Alismail, Cavaliere, Srinivasan, Chauhan, Muda & Gangodkar

³Ouyang, Sang, Li & Peng



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

قرار نداده و به همین دلیل بخاطر اهمیتی که این سه متغیر برای معلمان دارد و همچنین به دلیل اینکه در بین معلمان این متغیرها شایع است ضرورت دارد در مورد این سه متغیر و رابطه آن‌ها با هم، تحقیقی صورت گرفته و از نتایج تحقیق را در اختیار مدیران مدرسه، متخصصان و همچنین اداره‌های مربوطه گذاشته تا از آن بهره ببرند. لذا پژوهش حاضر در صدد بررسی فرضیه‌ی زیر بوده است:

- بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد.

۲- روش پژوهش

با توجه به این که در این مطالعه رابطه بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی شهر مهریز بررسی شد، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری در این تحقیق کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر مهریز به تعداد ۳۲۵ نفر بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه برابر با ۱۷۶ نفر محاسبه شده است. در این تحقیق، از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده و داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های هوش سازمانی کارل آلبرخت اکبری باریس (۲۰۰۲)، رضایت شغلی مینه سوتا و پرسشنامه عوامل مؤثر بر استرس شغلی توماس و همکاران (۲۰۰۵) جمع‌آوری شده‌اند.

الف) پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت اکبری باریس (۲۰۰۲)

این پرسشنامه از ۴۹ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش هوش سازمانی کارکنان بکار می‌رود. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. در پژوهش آلبرخت (۲۰۰۳) با توجه به تعدیل پرسشنامه توسط محقق، از روایی صوری یا نمادین استفاده گردیده است. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده، ابتدا در اختیار اساتید مدیریت دولتی و کارشناسان امر قرار داده شده تا در رابطه با روایی پرسشنامه، اینکه سؤالات طرح شده، آنچه را که مد نظر است، اندازه‌گیری می‌کند یا نه؟ اظهار نظر نماید. بعد نظرهای اساتید و کارشناسان در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد. در پژوهش آلبرخت (۲۰۰۳) پایایی پرسشنامه هوش سازمانی با آلفای کرونباخ ۰/۹۵۶ مورد محاسبه قرار گرفت.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)

این پرسشنامه از ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که نشانه‌ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. همچنین در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) به منظور اندازه‌گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته‌ی مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان و مدیران و مهندسان و سرپرستان و کارگران ارشد شرکت ذوب‌آهن اصفهان قرار گرفت. پس از دریافت نظرها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

پ) پرسشنامه استاندارد عوامل مؤثر بر استرس شغلی توماس و همکاران (۲۰۰۵)

پرسشنامه استاندارد عوامل مؤثر بر استرس شغلی توسط توماس و همکاران در سال ۲۰۰۵ طراحی شد و دارای ۳۳ سؤال در ۷ بعد (ماهیت کار (۴ سؤال)، زمان کار (۴ سؤال)، سیاست سازمانی (۵ سؤال)، جایگاه (پست) سازمانی (۶ سؤال)، عوامل محیطی (۵ سؤال)، روابط (۵ سؤال) و عوامل شخصی (۴ سؤال)) می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) نمرات ۱ تا ۵ را قرار داده و آلفای کرونباخ به دست آمده بالای ۰/۷ می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیق شامرادی (۱۴۰۱) مورد تأیید قرار گرفته است (روایی آن توسط خبرگان و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۲).

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و برای آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین نرمال بودن داده‌های پژوهش با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تأیید شد.

۳- یافته‌ها

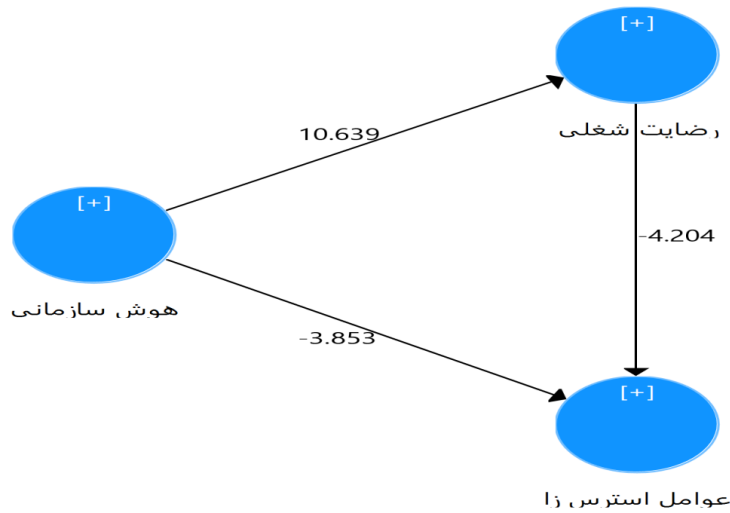
در بین افراد مورد بررسی ۴۲ درصد (۷۴ نفر) مرد و ۵۸ درصد (۱۰۲ نفر) زن بودند. همچنین ۱۹/۹ درصد آزمودنی‌ها بین ۲۰ تا ۲۵ سال، ۲۵/۶ درصد آزمودنی‌ها بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۲۱/۶ درصد آزمودنی‌ها ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۳ درصد ۳۵ سال و بیشتر سن داشتند. ۱۵/۳ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۴۶ درصد لیسانس، ۲۷/۸ درصد فوق لیسانس و ۱۰/۸ درصد دارای مدرک دکتری بودند. ۳۳ درصد (۵۸ نفر) مجرد و ۶۷ درصد (۱۱۸ نفر) متأهل بودند. ۲۱/۶ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال و ۲۴/۴ درصد از ۱۵ سال به بالا سابقه خدمت داشتند. میانگین و انحراف معیار آزمودنی‌های نمونه برای متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار آزمودنی‌های نمونه برای متغیرهای پژوهش

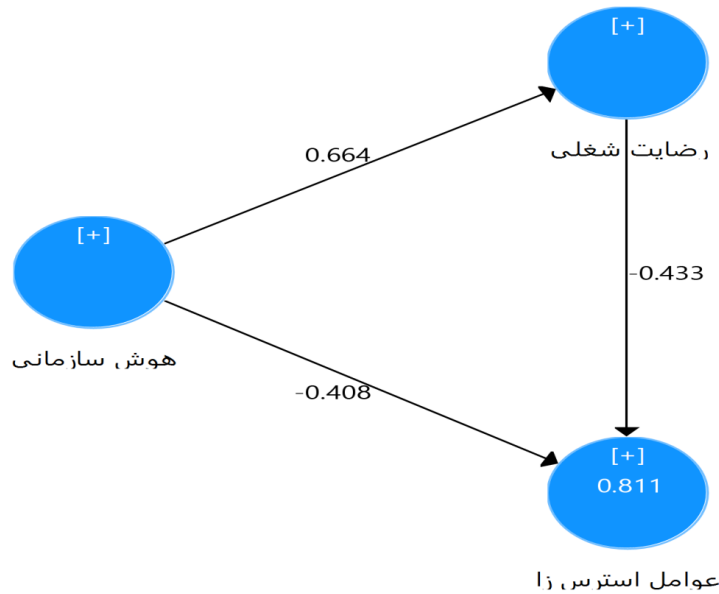
تعداد (۱۷۶ نفر)		متغیر
انحراف معیار	میانگین	
۰/۶۹۹	۳/۲۶۹	هوش سازمانی
۰/۷۵۰	۳/۳۰۹	رضایت شغلی
۰/۷۶۰	۱/۹۲۱	عوامل استرس‌زا

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین نمره هوش سازمانی، رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا به ترتیب برابر ۳/۲۶۹، ۳/۳۰۹ و ۱/۹۲۱ با انحراف معیارهای به ترتیب ۰/۶۹۹، ۰/۷۵۰ و ۰/۷۶۰ می‌باشند.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری t است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت. نتایج معناداری ضرایب بر اساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر دارد. و ضریب مسیر بالای ۰/۴ مورد تأیید قرار می‌گیرد.



شکل ۱- ضرایب معناداری t-value در مدل مفهومی



شکل ۲- ضرایب مسیر در مدل مفهومی

ضریب تعیین R^2 (R Squars)

معیار R^2 میزان تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را مشخص می‌کند. نکته ضروری این است که مقدار R^2 تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار R^2 در نظر می‌گیرد.

جدول ۲- ضریب تعیین

متغیر وابسته	ضریب تعیین (R^2)	شدت
عوامل استرس‌زا	۰,۸۱۱	قوی

متغیر وابسته	ضریب تعیین (R^2)	شدت
میانگین	۰,۸۱۱	قوی

کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2)

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای پرازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. هینسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند. ذکر این نکته ضروری است که این مقدار تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی می‌باشد، محاسبه می‌گردد.

جدول ۳- کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2)

متغیر وابسته	کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2)	شدت
عوامل استرس‌زا	۰,۳۷۷	قوی
میانگین	۰,۳۷۷	قوی

برآزش مدل کلی (GOF)

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است.

$$\text{مدل } GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.377 \times 0.811} = 0.55$$

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برآزش قوی دارد.

فرضیه پژوهش: بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد.

ضریب مسیر بین متغیر هوش سازمانی و رضایت شغلی در معلمان مدارس ابتدایی که به مقدار ۰,۶۶۴ و همچنین آماره t به مقدار ۱۰,۶۳۹ است. ضریب مسیر بین متغیر هوش سازمانی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی که به مقدار ۰,۴۰۸- و همچنین آماره t به مقدار ۳,۸۵۳- است می‌توان گفت: بین هوش سازمانی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. با افزایش هوش سازمانی، عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی کاهش می‌یابد و بالعکس. ضریب مسیر بین متغیر رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی که به مقدار ۰,۴۳۳- و همچنین آماره t به مقدار ۴,۲۰۴- است می‌توان گفت: بین رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. با افزایش رضایت شغلی، عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی کاهش می‌یابد و بالعکس. بنابراین بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد.

تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این مدل دارد. در جدول ۴ شاخص‌های کیفیت مدل در روش حداقل مربعات جزئی ارائه شده است.

جدول ۴- شاخص‌های کیفیت مدل و سطح پذیرش آن‌ها در روش حداقل مربعات جزئی

متغیر	ساخت روایی مشترک متقاطع	پایایی مرکب	میانگین واریانس‌های استخراج شده
-------	-------------------------	-------------	---------------------------------



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

> ۰/۵	> ۰/۷	سطح پذیرش ≥ 0	
۰/۵۱۲	۰/۸۱۵	۰/۱۵۳	هوش سازمانی
۰/۶۳۲	۰/۷۵۷	۰/۱۱۴	رضایت شغلی
۰/۶۴۵	۰/۷۶۶	۰/۲۰۱	عوامل استرس‌زا

۴- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی شهر مهریز انجام شد. در بررسی فرضیه پژوهش این نتیجه گرفته شد که بین هوش سازمانی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. با افزایش هوش سازمانی، عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی کاهش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. با افزایش رضایت شغلی، عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی کاهش می‌یابد و بالعکس. بنابراین بین هوش سازمانی با رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های یزدانی و همکاران (۱۴۰۰)، باقرزوری و فقیه نیا (۱۳۹۹)، ضمیری و همکاران (۱۳۹۹)، دهقان و اردشیری (۱۳۹۸)، حسین زاده و همکاران (۱۳۹۶)، قلتاش (۱۳۹۳)، راماکریشنان و همکاران (۲۰۲۲)، علیسماعیل و همکاران (۲۰۲۲) و اوپانک و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان بیان کرد هوش سازمانی به عنوان توانایی یک سازمان برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، تصمیم‌گیری و عمل به منظور دستیابی به اهداف خود تعریف می‌شود. رضایت شغلی نیز به عنوان رضایت شادی کارکنان از محیط کار، شغل، و شرایط کاری خود تعریف می‌شود که بین هوش سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. این ارتباط می‌تواند به روش‌های زیر برقرار گردد: هوش سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا منابع خود، از جمله منابع انسانی، مالی، و فناوری، را به بهترین نحو مدیریت کنند. این مدیریت بهبود شرایط کاری و افزایش رضایت شغلی را ایجاد می‌کند (توانایی بهره‌وری منابع). هوش سازمانی باعث توانایی بهتری در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک می‌شود. تصمیم‌گیری‌های منطقی و مؤثر به تضمین شرایط کاری بهتر برای معلمان منجر می‌شود (تصمیم‌گیری‌های بهتر). هوش سازمانی می‌تواند مهارت‌های ارتباطی معلمان را بهبود بخشد و ارتباطات درون‌سازمانی و بیرونی را تقویت کند. این امر می‌تواند به افزایش ارتباط و تعامل مثبت در محیط کار کمک کند (ارتقاء مهارت‌های ارتباطی). معلمانی که در یک محیط با هوش سازمانی قوی فعالیت می‌کنند، احتمال اشتیاق به کار بالاتری دارند. این اشتیاق به کار به عنوان یک عامل اساسی در افزایش رضایت شغلی تلقی می‌شود (اشتیاق به کار). هوش سازمانی می‌تواند به مدیریت استرس در محیط کار کمک کند. این امر می‌تواند به کاهش فشارهای ناشی از کار و بهبود رضایت شغلی منجر شود (مدیریت استرس). در نتیجه، ارتباط مثبت بین هوش سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهد که بهبود مدیریت و عملکرد سازمانی می‌تواند به بهبود رضایت و شادی معلمان منجر شود. این ارتباط برای سازمان‌های آموزشی بسیار ارزشمند است، زیرا رضایت شغلی معلمان می‌تواند به بهبود عملکرد و عملکرد کلی مدارس کمک کند. همچنین هوش سازمانی به توانایی یک سازمان برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، تصمیم‌گیری و عمل به منظور دستیابی به اهداف خود اشاره دارد. عوامل استرس‌زا نیز عواملی هستند که می‌توانند تنش و استرس را در محیط کار ایجاد کنند. این ارتباط می‌تواند به روش‌های زیر برقرار گردد: سازمان‌هایی با هوش سازمانی قوی‌تر معمولاً توانایی بهتری در مدیریت و کاهش عوامل استرس‌زا دارند. این مدیریت موجب کاهش تنش و استرس در محیط کار می‌شود (توانایی مدیریت استرس). هوش سازمانی می‌تواند به ارتباطات درون سازمانی و بیرونی کمک کند. ارتباطات بهبودیافته می‌توانند به کاهش ابهامات و سبب کاهش عوامل استرس‌زا در محیط کار شوند (ارتقاء ارتباطات). هوش سازمانی می‌تواند به سازمان‌ها در تصمیم‌گیری‌های منطقی کمک کند که ممکن است به حل مسائل موجود و پیشگیری از عوامل استرس‌زا منجر شود (تصمیم‌گیری بهتر). هوش سازمانی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از پیش عوامل استرس‌زا را شناسایی و از پیش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

پیشگیری کنند. این اقدام می‌تواند به کاهش احتمال رخداد استرس و تنش کمک کند (پیشگیری از عوامل استرس‌زا). در نتیجه هوش سازمانی می‌تواند به عنوان یک فاکتور مهم در کاهش عوامل استرس‌زا در بین معلمان در مدارس عمل کند. این امر می‌تواند به بهبود شرایط کاری و کاهش استرس معلمان منجر شود و برای محیط آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار باشد. هوش سازمانی، رضایت شغلی و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی همگی اموری بسیار مهم و حیاتی هستند که بر تأثیر و کیفیت عملکرد معلمان و به تبع آن، کیفیت آموزش و پرورش در مدارس تأثیر می‌گذارند. هوش سازمانی به توانایی سازمان‌ها برای یادگیری، تطور، تطابق با متغیرهای محیطی و ارتقاء عملکرد می‌پردازد. در مدارس ابتدایی، هوش سازمانی به معلمان کمک می‌کند تا بهبود در برنامه‌ریزی و اجراء درس‌ها و توسعه توانمندی‌های آموزشی داشته باشند. رضایت شغلی معلمان ارتباط مستقیم با کیفیت تدریس و تأثیرگذاری آن‌ها بر دانش‌آموزان دارد. معلمانی که رضایت شغلی دارند، ممکن است عملکرد بهتری داشته باشند و به عنوان نمونه‌های مثبت و الگوهای آموزشی برای دانش‌آموزان خود عمل کنند. عوامل استرس‌زا می‌توانند تأثیرات منفی بر روی عملکرد معلمان و کیفیت تدریس داشته باشند. استرس‌زا ممکن است باعث کاهش تمرکز، افزایش حواس‌پرتی و کاهش کارایی شغلی شود. معلمان نیاز دارند تا بر روی مدیریت استرس‌های شغلی خود کار کنند تا به طور بهتری در محیط تدریس عمل کنند. در مجموع، تعادل میان هوش سازمانی، رضایت شغلی و مدیریت استرس‌زا برای معلمان بسیار مهم است. این عوامل باعث می‌شوند تا معلمان بهترین عملکرد را در محیط آموزشی ارائه دهند و ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش را حمایت کنند. نتایج تحقیق تأیید می‌کند که بین هوش سازمانی، رضایت شغلی، و عوامل استرس‌زا در معلمان مدارس ابتدایی روابط معناداری وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهند که مدیران و مسئولان مدارس باید به افزایش هوش سازمانی و رضایت شغلی معلمان توجه ویژه‌تری داشته باشند تا به کاهش عوامل استرس‌زا کمک کنند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هوش سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی با یکدیگر مرتبط هستند. به عبارت دیگر، معلمانی که دارای سطح بالاتری از هوش سازمانی هستند، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری دارند. این می‌تواند به مدیران و مسئولان آموزشی کمک کند تا برنامه‌ها و راهکارهایی را ارائه دهند که به افزایش هوش سازمانی معلمان و در نتیجه افزایش رضایت شغلی آن‌ها منجر شود.

برای افزایش هوش سازمانی معلمان، می‌توان برنامه‌های آموزشی ارائه داد. این برنامه‌ها می‌توانند به بهبود مهارت‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری اداری اختصاص یابند. تسهیل ارتباطات داخلی در محیط آموزشی می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس معلمان کمک کند. برگزاری جلسات تشویقی و تعاملات منظم با معلمان می‌تواند مؤثر باشد. افزایش سلامت روانی معلمان و ارائه خدمات مشاوره می‌تواند به کاهش عوامل استرس‌زا کمک کند. سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های پشتیبانی روانی ارائه دهند. سازمان‌ها می‌توانند سیاست‌ها و برنامه‌های تعاملی را ارائه دهند تا معلمان را به مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌های سازمانی ترغیب کنند. ارائه فرصت‌های آموزشی و توسعه شغلی می‌تواند به افزایش هوش سازمانی و رضایت شغلی کمک کند. معلمان ممکن است با انجام دوره‌های تخصصی و آموزشی توانمندی‌های خود را ارتقاء دهند. تعیین و مدیریت عوامل استرس‌زا در محیط آموزشی می‌تواند به معلمان کمک کند تا با فشارهای شغلی بهتر برخورد کنند. برگزاری دوره‌های مدیریت استرس و ایجاد شرایط بهتر برای مدیریت زمان می‌تواند مفید باشد. انجام تحقیقات بیشتر بر روی تأثیرات بالقوه تغییرات در سیاست‌ها و شرایط محیطی بر هوش سازمانی و رضایت شغلی می‌تواند به تعیین راهکارهای مؤثرتر کمک کند. ایجاد سیستم‌های پیش‌بینی ممکن است به شناسایی معلمان که نیاز به حمایت و پشتیبانی دارند کمک کند. همچنین، پیگیری مداوم از وضعیت رضایت شغلی و هوش سازمانی می‌تواند به بهبود شرایط کمک کند. تمامی این پیشنهادها می‌توانند به بهبود شرایط شغلی معلمان، ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش، و افزایش رضایت عمومی از سیستم آموزشی کمک کنند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

مراجع

۱. باقرزوری، مرتضی؛ فقیه نیا، محمدعلی، بررسی رابطه هوش سازمانی و رضایت شغلی در آموزش و پرورش ششتمد، پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، دوره ۹، ۱-۱۲، ۱۳۹۹.
۲. باقری، کمال؛ بابایی، علی؛ زارعی، صدیقه، بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران، اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزش، شماره ۲۷، ۲۵-۴۴، ۱۳۹۳.
۳. بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ رجایی پور، سعید؛ سلیمی، قربانعلی؛ طاهرپور، فاطمه؛ پرتوی، محمد، بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی-پژوهشی، سال نهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۳)، ۱۳۸۸.
۴. پناهی، محمدمهدی، تأثیر مشارکت مشتری بر رضایت مشتری با نقش میانجی گری عوامل استرسزا، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۲۸، ۴۹-۵۷، ۱۳۹۹.
۵. حسین زاده، بابک؛ روبین، حسین؛ بیگلری، مهدی، بررسی ارتباط بین هوش سازمانی و میزان استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه مازندران، اولین کنفرانس بین المللی علوم اجتماعی، تربیتی علوم انسانی و روانشناسی، ۱۳۹۶.
۶. حمیدی، فریده، شاملو، مهدی، اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان، نشریه مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم، ۱۴(۱)، ۵۵-۷۱، ۱۴۰۰.
۷. دهقان، اسفندیار؛ اردشیری، فتح اله، بررسی تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان بانک ملت، پنجمین همایش بین المللی مدیریت، روان شناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، ۱۳۹۸.
۸. رنجبر، ندا؛ احمدی، عباداله؛ اوجی نژاد، احمدرضا، رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، فصلنامه مهارت های روان شناسی تربیتی، شماره ۱۲، ۲۹-۴۳، ۱۳۹۱.
۹. شامرادی، نیلوفر، شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر استرس شغلی با تاکید بر مولفه های محیط سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی، مجله رهبری آموزشی کاربردی، ۱۳(۱)، ۴۶-۳۱، ۱۴۰۱.
۱۰. ضمیری، امین؛ حیدری، علیرضا؛ عسگری، پرویز؛ مکوندی، مقایسه اثربخشی آموزش هوش سازمانی و آموزش توانمندسازی کارکنان بر بهره‌وری سازمانی و جامعه پذیری سازمانی در کارکنان دارای استرس شغلی، مجله روان شناسی اجتماعی، ۱۳(۵۳)، ۷۹-۶۹، ۱۳۹۹.
۱۱. علی پور، عالییه، بررسی رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی با میانجی گری نقش اعتماد سازمانی، انتشارات سنجش و دانش، ۱۳۹۹.
۱۲. قائدامینی، عباس، صادقی، مهرداد، بابایی، میثم، مالکی، غلامرضا، نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی در طول پاندمی کرونا با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین، فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، دانشگاه محقق اردبیلی، ۹۵-۷۷، ۱۴۰۰.
۱۳. قلتاش، عباس، رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲۸-۱۱۵، ۱۳۹۳.
۱۴. کرمی، محسن، کاظمی، سارا، رحمانی، شمسی، بررسی رابطه مولفه های تاب آوری سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روانی معلمان دوره متوسطه استان کرمانشاه، پژوهش های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت، ۱(۲)، ۱-۱۱، ۱۴۰۱.
۱۵. محدثی، الهه، طراحی مدل تعهد سازمانی و رضایت شغلی در معلمان مدارس با در نظر گرفتن الگوهای هوش منطقی، هوش هیجانی و هوش اجتماعی دانش آموزان، مجله علمی تخصص روان شناسی و علوم تربیتی در هزاره سوم بهار، شماره ۲، ۱-۱۵، ۱۴۰۰.
۱۶. محمدی، صلاح الدین، بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان شهرستان سنندج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ۱۳۹۰.
۱۷. موسوی، فاطمه، بررسی میزان استرس شغلی با رضایت شغلی در معلمان، فصلنامه مطالعات روان شناسی و علوم تربیتی (دانشگاه تاکستان)، ۸(۱)، ۵۷-۶۳، ۱۴۰۱.



۱۸. یزدانی، امیرحسین؛ نجفی، محمود؛ امین بیدختی، علی اکبر؛ محمدی فر، محمدعلی؛ رحیمیان بوگر، اسحاق، اثربخشی برنامه آموزشی هوش سازمانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان، *مجله علوم روان شناختی*، ۲۰ (۹۹)، ۳۸۹-۳۷۹.

19. Albrecht, K. (2003). "The power of minds at work: organizational intelligence in action", American Management Association
20. Alismail, S. S., Cavaliere, L. P. L., Srinivasan, K., Chauhan, S., Muda, I., & Gangodkar, D. (2022). The effect of organizational intelligence on job satisfaction and organizational commitment in the case of educational sector. *Webology*, 19(1), 5236-5258
21. Lefter.V&Prejmerean.M&Vasilache.S. (2012),"The Dimension of Organizational intelligence in Romanian companies-A Human Capital perspective". *California Management Review*. Vol.38
22. Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and teacher education*, 60, 144-152
23. Ouyang,Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of organizational intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
24. Polat, D. D., & İskender, M. (2018). Exploring teachers' resilience in relation to job satisfaction, burnout, organizational commitment and perception of organizational climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13.
25. Ramakrishnan, S., Wong, M.S., Chit, M.M. and Mutum, D.S. (2022), "A conceptual model of the relationship between organisational intelligence traits and digital government service quality: the role of occupational stress", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 39 No. 6, pp. 1429-1452..
26. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20, 15-37
27. Thomas Ng, R. Martin Skitmore, Tony K. C. Leung, "Manageability of stress among construction project participants", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 12, No. 3, 2005, pp. 264- 282
28. Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 575-580.