

«مدیریت بهره‌وری»

سال یازدهم - شماره چهل و سه - زمستان 1396

ص ص: 105 - 75

تاریخ دریافت: 95/11/25

تاریخ پذیرش: 96/03/27

تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (با رویکرد بهره‌وری)

بهزاد شوقی¹

دکتر افسانه زمانی مقدم^{2*}

دکتر پریش جعفری³

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری پژوهش استادان هیأت تمام وقت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بودند که با استفاده از محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای، تعداد 700 نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد که به‌منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد خرد سازمانی براون و گرین (2006)، رضایت شغلی هرزبرگ (1966) و هوش هیجانی مایر و همکاران (1999) استفاده گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار و... با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار LISREL-v8.80 انجام پذیرفت. ویژگی‌های فنی پرسش‌نامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید و همچنین ضرایب مسیر و ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج نشان داد، درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بود؛ هم‌چنین خرد سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی تأثیر داشت.

واژه‌های کلیدی: خردسازمانی، رضایت شغلی، هوش هیجانی، قضاوت

1- دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران. b.shoghi@srbiau.ac.ir

2- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران (نویسنده مسؤؤل). a.zamani@srbiau.ac.ir

3- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران. pjaafari@srbiau.ac.ir

مقدمه

امروزه منابع انسانی به‌عنوان با ارزش‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند که می‌توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها شوند (روحی¹، 2017). در دنیای امروز که با تغییر و تحولات سریع همراه هست، منابع انسانی اثربخش، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود در سازمان است و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن‌هاست (ماتیس، جکسون، ولنتاین و مگلیچ²، 2016). با اطلاع یافتن از ویژگی‌های شخصیت و شناخت علایق و نگرش‌های منابع انسانی در زمینه فعالیت‌های گوناگون، می‌توان هدایت صحیح را اعمال کرد و حداکثر رضایتمندی از انجام فعالیت را برای فرد به وجود آورد و علاوه بر تأمین بهداشت روانی، مانع از هدر رفتن نیروی انسانی شد (یوسف³، 2016).

امروزه رضایت شغلی را به عنوان پدیده‌ای می‌شناسند که رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این رو یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است (اسچیلینگ⁴، 2016). رضایت شغلی یکی از اساسی‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار افراد سازمان به حساب می‌آید و آثار آن، از محیط سازمان می‌گذرد و زندگی فردی و اجتماعی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر اهمیت رضایت شغلی و دستیابی به اهداف سازمانی، لازمه برقراری سلامت روانی و جسمانی، داشتن شغل مناسب و خشنودکننده است. مطالعات اخیر نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به بیماری‌های مختلف جسمانی و روانی است (سیلاوا و کتینگ⁵، 2016).

ونکاتش⁶ (2016)، می‌گوید رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند وجهی است که برای افراد مختلف تعاریف متفاوتی دارد. وی معتقد است که رضایت شغلی با انگیزش مرتبط است. تعاریف مرتبط با رضایت شغلی نشان می‌دهد که این مفهوم، سه سازه مجز اولی مرتبط با هم را در بر می‌گیرد که عبارتند از ارزشیابی شغل (پنگ، ژانگ، تیانگ،

1. Ruhi

2. Mathis, Jackson, Valentine & Meglich

3. Yousef

4. Schilling

5. Silva & Keating

6. Venkatesh

میانو، زیانو و ژانگ¹ (2016)، باور داشتن شغل و تجربیات عاطفی در مورد شغل (الفترینگ، اودونی و میر²، 2016).

هرزبرگ رضایتمندی و نارضایتمندی را مستقل از یکدیگر می‌داند و معتقد است هر یک مستقل از دیگری می‌توانند در سطوحی وجود داشته یا نداشته باشند. هرزبرگ معتقد است که رضایت بالا، عملکرد بالا را به دنبال می‌آورد. از این رو، برای ایجاد آن باید به اقداماتی از قبیل توسعه شغلی، غنای شغلی، چرخش شغلی و مانند آن متوسل شد. وی عواملی را که منجر به رضایت کارکنان از شغل می‌شود "عوامل انگیزش" نامید و عواملی که موجبات نارضایتی کارکنان را فراهم می‌آورد "عوامل ابقا" یا "عوامل بهداشتی" نامگذاری کرد. دو عامل معرفی شده توسط هرزبرگ به ترتیب دارای ابعاد کسب موفقیت، ماهیت کار، مسؤولیت، شناخت از طرف دیگران و امنیت شغلی و شرایط کار، حقوق و درآمد، خط مشی. قوانین موسسه، ماهیت و میزان سرپرستی فنی و روابط متقابل می‌باشند (هرزبرگ، 1966).

پلیکرد، کی و هاگان³ (2017)، افزایش خرد را در سازمان موجب نزدیک شدن اهداف فردی به اهداف سازمانی و در نتیجه رضایت شغلی می‌دانند. همچنین ادن (2011)، وجود خرد سازمانی را عامل ایجاد رضایت شغلی در سازمان ها می‌داند.

به طور کلی یکی از عوامل مؤثریکه علاوه بر ایجاد انسجام تیمی و اعتماد بین فردی موجب ایجاد رضایت شغلی درونی در کارکنان می‌گردد، خرد سازمانی⁴ است. خرد توانایی کاربرد صحیح دانش و قضاوت‌های صحیح پیرامون مسائل مربوط به زندگی و رفتار است (استنفلد⁵، دیویس⁶، 2016). خرد، نقطه برتر توسعه فردی و ترکیبی از ویژگی‌های انسانی است که امکان انجام عمل بهتر را ایجاد می‌کند (لو و استودینگر⁷، 2016 و استاودینگر و پاسوپاتی⁸، 2003). کریستین، برلی و کسلر⁹ (2000) تعریف

1. Peng., Zhang., Tian., Miao, D., W & Zhang

2. Elfering., Odoni & Meier

3. Plickert., Kay & Hagan

4. Organizational wisdom

5. Ostefeld

6. Davis

7. Law & Staudinger

8. Staudinger & Pasupathi

9. Bierly, Kessler, & Christensen

مختصری از خرد ارائه کردند: آن‌ها خرد را ظرفیت قضاوت و گزینش دانش خاص در یک زمینه خاص و برای یک کار خاص می‌دانند. در مقیاس سازمانی، خرد سازمانی ظرفیت عملی کردن مناسب‌ترین رفتارها در سازمان با توجه به دانسته‌ها و دغدغه‌های درست سهامداران مختلفش است (رولی¹ 2006)؛ بنابراین خرد تأثیر چشمگیری بر موفقیت در سطح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی دارد. ادن² (2011) معتقد است که خرد سازمانی موجب بهبود انسجام تیمی و رضایت شغلی می‌گردد.

به عقیده وایل³ (2007) خرد سازمانی، حالتی است که در آن، گروه، واحد اصلی اقدام شجاعانه و خردمندانه در امور سازمانی است. کریستین و همکاران (2000) تعریف مختصری از خرد سازمانی ارائه کردند: آن‌ها خرد را ظرفیت قضاوت و گزینش دانش خاص در یک زمینه خاص و برای یک کار خاص می‌دانند.

خرد سازمانی از دیدگاه بروان (2002)، دارای 6 بعد کلی خودشناسی، درک دیگران، قضاوت، دانش زندگی، مهارت‌های زندگی و تمایل به یادگیری است.

درک دیگران: درک عمیق از طیف گسترده‌ای از افراد در محتواهای مختلف فردی، گروهی و سیستمی. توانایی درگیر شدن آن‌ها، قابلیت درک آن‌ها، توجه اصلی در یادگیری در مورد آن‌ها و تمایل به کمک آن‌ها.

قضاوت: توانایی جذب، یکپارچگی و پذیرش اطلاعات زندگی فرد.

دانش زندگی: ادراک متداول فرد، روشنفکر بودن و درک واقعیت‌های زندگی.

مهارت‌های زندگی: تخصص در تعادل بین نقش‌های چندگانه، اداره امور روزانه، پیش-بینی مشکلات، غلبه کردن بر موانع، داشتن ابزارهای عملی و استراتژی‌های برخورد با محتوای چندگانه زندگی.

تمایل به یادگیری: اعتماد به آنچه فرد می‌داند و باور به اینکه او به‌سادگی چیزهای جدید را نمی‌داند و علاقه به یادگیری.

اسپاهرر، باسانو، پیچوکچی و سیدیک، خرد رهبران را عاملی مهم در هوشمندی یک سازمان می‌دانند (اسپوهرو همکاران، 2017). از طرف دیگر، هوش هیجانی به‌عنوان یک ویژگی روان‌شناختی، نقش ارزنده‌ای در شکل‌گیری محیط‌های کاری بهینه و کارآمد

1. Rowley
2. Oden
3. Vaill

دارد. تأثیرگذاری هوش هیجانی با تحت تأثیر قرار دادن شاخص‌های مهم محیط کار مانند شاخص رضایت شغلی، موجب ایجاد خردمندی در بین کارکنان می‌شود (دودانگه و همکاران، 2016).

در دهه 80 میلادی، سالوی و مایر (1990)، راجع به ویژگی‌های کیفی انسان مانند همدلی¹، خودآگاهی²، کنترل هیجان³ و عواطف⁴ انجام دادند که بعدها در دهه 90 میلادی، گلن، این مفاهیم را تحت عنوان هوش هیجانی مطرح کرد. گلن معتقد است که در نهاد هر انسان، دو هوش مستقل وجود دارد: هوش عقلانی⁵ و هوش هیجانی. این دو هوش در عین استقلال، با یکدیگر همکاری دارند و نتیجه کنش متقابل بین آن‌ها، در واقع، تعیین‌کننده اعمال و رفتار افراد است. از طرف دیگر، هوش هیجانی را می‌توان مجموعه‌ای از استعدادها، غیرشناختی و مهارت‌هایی دانست که باعث افزایش توانایی فرد در سازگاری با مقتضیات محیطی و عدم قطعیت‌ها می‌گردد. سالوی و مایر (1990)، هوش هیجانی را شامل ابعاد آگاهی از هیجان‌ات خود، مدیریت هیجان‌ات خود، شناسایی هیجان‌ات دیگران و تنظیم روابط خود با دیگران می‌دانند. آنها همچنین، عنوان می‌کنند هوش هیجانی را می‌توان از چند منظر، به‌طور مفهومی مورد بررسی قرار داد. هوش هیجانی به معنی طرز تفکر یک دوره که در واقع، اولین و کلی‌ترین معنی هوش هیجانی است و شامل خصوصیات فرهنگی-معنوی یا احساسی است که یک دوره را مشخص می‌کند. هوش هیجانی به مفهوم شخصیت که بیشتر جنبه عمومی داشته و به مجموعه‌ای از خصوصیات شخصیتی که برای موفقیت در زندگی لازم است، اشاره دارد. مفهوم دیگر هوش هیجانی از منظر توانایی ذهنی مورد بررسی قرار گرفته است. رویکردهای علمی، هوش هیجانی را بیشتر با عنوان توانایی‌های ذهنی تعریف می‌کنند و در آن به مجموعه‌ای از توانایی‌ها اشاره دارند که در پردازش اطلاعات هیجانی به کار می‌روند (مایر، 2016).

-
1. sympathy
 2. Consciousness
 3. Emotion control
 4. Emotions
 5. Rational intelligence

مایر و همکاران¹ (2016)، در اشاره به مدل هوش هیجانی سالوی و مایر، عنوان می‌کنند که هوش هیجانی، مفهوم هوش تجربی به معنی توانایی احساس کردن، پاسخ‌گویی و استفاده مناسب از اطلاعات هیجانی و مفهوم استراتژیک به معنی توانایی درک و مدیریت هیجان را در بر می‌گیرد که هرکدام از این ابعاد به ترتیب دارای مؤلفه‌های احساس و ابراز هیجان، تسهیل تفکر توسط هیجان و درک هیجان و همچنین تنظیم و مدیریت هیجان هست.

براساس جستجوی انجام‌شده در کلیه پایگاه‌های داده در داخل کشور با کلید واژه خرد سازمانی، سازمان خردمند، سازمان خردگرا، خرد جمعی و سایر مفاهیم مرتبط به جرأت می‌توان گفت، تنها دو مقاله پژوهشی و یک پایان‌نامه (پایان‌نامه "طراحی و تبیین مدل سازمان خردگرا، مورد مطالعه: ادارات کل استان همدان" از سایت ایران‌داک²، مقاله "خرد سازمانی یا دانش مدیریت معکوس" از سایت سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران³ و مقاله "سنجش و ارزیابی خرد سازمانی و مدیریتی در سطوح مختلف سازمان‌های دولتی با نگرشی به ابعاد فلسفی" از بانک اطلاعات نشریات کشور⁴) یافت شد که آن هم مستقیماً در ارتباط با این پژوهش نبود اما واژه‌های ذکر شده در عناوین آن‌ها یافت می‌شد. لذا مطالعات انجام گرفته در حوزه خرد سازمانی بسیار ناپیچ است که این امر ضرورت انجام این پژوهش را از نظر موضوع می‌رساند.

یکی از اهداف مهم سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های آموزشی، تحول در کیفیت خدمات علمی به جامعه است تا ضمن حفظ پویایی محیط اجتماعی به تولید دانش و کسب مزیت رقابتی کمک شایانی گردد و این مهم توسط اعضای هیأت علمی و استادان خردمند آن انجام می‌پذیرد، در واقع خرد سازمانی همان به‌کارگیری دانش برای حل مسائل دانشگاه است. خرد سازمانی اعضای هیأت علمی موجب فرایندهای ادراک، ذخیره‌سازی، یادگیری، ارتباطات و درنهایت تصمیم‌گیری مناسب در دانشگاه می‌شود و ضمن ایجاد تعهد در بین کارکنان و مدیران دانشگاه، موجب حس رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی و استادان می‌گردد. از طرف دیگر وجود هیجان‌ات مثبت در چریان

1. Mayer., Caruso & Salovey

2. Irandoc.ac.ir

3. Nl.ai.ir

4. Magiran.com

کار در بین اعضای محترم هیأت علمی موجب تسهیل فرایند تسهیم تجربیات و ایجاد محیطی پویا در دانشگاه می‌گردد که خود موجب احساس مسؤولیت بیشتر و رضایت از کاری می‌شود. مدیران خردمند در دانشگاه با نگرش مثبت نسبت به دانشگاه و اعضای هیأت علمی و کارکنان، هم‌چنین با ایجاد سازو کارهای لازم موجب حس رضایت و پویایی سایر عوامل دانشگاه می‌شوند. بر این اساس این مطالعه تلاش دارد تا به این سؤال پاسخ دهد که با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی، خرد سازمانی چه تأثیری بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی خواهد داشت؟

در ادامه به توسعه مدل و فرضیه‌های این پژوهش پرداخته می‌شود:

رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که کارکنان در مورد شغل کنونی خود دارند. بعبارت ساده تر، رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که در صورت فراهم بودن بستر و ایجاد عوامل آن در محیط کار موجب خرسندی و خشنودی فرد از کار خود می‌شود. از جمله این عوامل، می‌توان به شخصیت کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره کرد. وجود خرد سازمانی در یک سازمان به‌ویژه سازمان های آموزشی، کارکنان را به داشتن انگیزه و ارتباط با یکدیگر تشویق کرده و ضمن تسهیل فرایند مدیریت دانش، موجب رضایت شغلی بیشتر بین آنها می‌گردد (هاموندو همکاران¹، 2017). فیشر وهانا (1931) رضایت شغلی را عاملی درونی معرفی می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌دانند. به اعتقاد آنها اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود ملول می‌شود می‌نماید و درصدد تغییر آن برمی‌آید. هم‌چنین، ستیز و پورتر به چهار عامل: عوامل سراسری سازمان، عوامل بلا فصل محیط شغلی، عوامل محتوایی یا فعالیتهای بالفعل شغلی، مانند قلمرو شغل (میزان تنوع، استقلال و مسؤولیت) و وضوح نقش و در نهایت عوامل فردی اشاره کرده اند. از عوامل سازمانی تعریف شده توسط ستیز و پورتر، می‌توان به عامل خرد سازمانی اشاره کرد.

خرد سازمانی در واقع به سازمان ها کمک می‌کند تا با ایجاد انسجام گروهی در بین کارکنان، موجب اعتماد گروهی در بین آنان شده و رضایت شغلی را بهبود بخشد (ادن،

1. Hammond., Lester., Clapp-Smith & Palanski

2011). همچنین، خرد سازمانی به کارکنان و مدیران کمک می‌کند تا منافع فردی خود را در راستای منافع سازمانی تغییر دهند (پلیکارد و همکاران، 2017). همین امر موجب بروز رفتارهای متنوع کارکنان مانند پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسؤولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در محل کار می‌شود. سوتویک و همکاران¹ (2017)، عنوان می‌کنند که بروز خرد سازمانی در رهبران سازمان موجب تاب‌آوری بیشتر در کارکنان و حس رضایت شغلی در آنان می‌گردد. علاوه بر آن، به گفته میتراف² (2016)، خرد همچون اهرمی است که کارکنان را در ارائه رفتارهای درست سازمانی، تسهیم دانش و رسیدن به توسعه پایدار یاری می‌کند. با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه اول را این‌گونه نوشت:

فرضیه 1. خرد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

خرد سازمانی به‌عنوان عاملی مهم معرفی شده است که به توسعه مطلوب کارکنان در سازمان کمک می‌کند (بالتز و اسمیت³، 2008) خرد نشان‌دهنده یک ویژگی فردی بی‌نظیر و تجربه محور هست که شامل توسعه شناختی، تعمقی و عاطفی است و به زندگی‌ای منتهی می‌گردد که برای فرد، دیگران و جامعه به‌عنوان یک کل، سودمند است (بالتز و استادینگر⁴، 2000؛ ججست و همکاران⁵، 2010).

خرد رهبری و هوش هیجانی از این حیث شبیه به هم می‌باشند که هر دو سازه شامل سطوح پیشرفته آگاهی هیجانی و تنظیم هیجانات می‌باشند (برگسما و آردلت، 2012). برای مثال در یک پژوهش تجربی که توسط کونزمان و بالتس⁶ (2003) صورت گرفته، مشخص شده است که خرد رهبران به‌طور مثبت با ویژگی‌هایی مانند نوسان و پیچیدگی عاطفی که شبیه به هوش هیجانی هستند، در ارتباط هست. کارکنان دارای سطوح بالای هوش هیجانی باید بهتر قادر باشند تا هیجانات خود را بشناسند و آن‌ها را تنظیم کنند و

¹.Southwick., Martini., Charney & Southwick

².Mitroff

³.Baltes & Smith

⁴.Baltes & Staudinger

⁵.Jeste et al

⁶.Kunzmann & Baltes

به‌کارگیرند، این افراد دارای خرد بالاتری نسبت به سایرین هستند و احساس رضایت بیشتری نیز دارند.

کریشناکومار و همکاران (2016)، در پژوهش خود عنوان کردند که توانایی مدیران در کنترل هیجانات با استفاده از خرد کاربردی¹ در آنان امکان‌پذیر است. رئیسی و همکاران² (2016)، معتقدند که خرد سازمانی در سازمان باهوش هیجانی آنان رابطه معناداری دارد. با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه دوم را این‌گونه نوشت:

فرضیه 2. خرد سازمانی بر هوش هیجانی تأثیر دارد.

در سال 1990، هوش هیجانی توسط سالوی و مایر مطرح گردید. بعد از آن، به طور فزاینده‌ای در بین روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به‌عنوان یک عامل روانشناختی در پیش‌بینی رفتار کارکنان مورد تمرکز قرار گرفت. آنان هوش هیجانی را زیرمجموعه‌ای از هوش اجتماعی تعریف کردند که شامل توانایی کنترل بر احساسات و هیجانات خود و دیگران، تمایز قائل شدن بین آنها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت اعمال و افکار اشخاص است که شاید این تعریف بهترین تعریف عملی هوش هیجانی باشد. هوش هیجانی از نظر مایر و سالوی تنها یک ویژگی مثبت نیست، بلکه مجموعه‌ای از توانایی‌های استدلالی و هیجانی متمایز است و نسبت به هوش اجتماعی توجه بیشتری به مسائل اساسی هیجانی و کاهش مشکلات شخصی و اجتماعی افراد دارد. افراد دارای هوش هیجانی بالا در داشتن رضایت بیشتر از زندگی، بهره‌مندی از محیط خانوادگی و شریک شدن در احساسات اطرافیان نسبت به دیگران متفاوتند و به‌طور معمول افرادی منظم، خونگرم، موفق، بانگیزه و خوشبین هستند. کلارک و ماهادی³ (2017)، عنوان می‌کنند که هوش هیجانی منجر به رضایت شغلی کارکنان نیز می‌شود.

هوش هیجانی دارای سه بعد توجه به احساسات، شفاف‌سازی احساسات و بازسازی خلق می‌باشد. توجه به احساسات شامل توانایی تشخیص هیجان در حالات فیزیکی، احساسات، تفکر و توانایی تشخیص هیجان در دیگران است. شفاف‌سازی احساسات به معنی توانایی ادراک علت‌ها و پیامدهای هیجانات، توانایی تفسیر هیجانات پیچیده و متناقض، توانایی فهم و پیش‌بینی گذرهای احتمالی میان هیجانات مانند انتقال از

1. Practical Wisdom

2. Raes Ii., Honarvar., Fallah & Behnood

3. Clarke & Mahadi

عصبانیت به رضایت است. بازسازی خلق عبارت است از توانایی تعدیل احساسات و هیجانات منفی به کمک ایجاد دیدگاه خوشبینانه و تفکر دربارهٔ نقاط امیدبخش یک موضوع در سازمان هاست از سطوح پایین تر به سمت سطوح بالاتر پیش برویم، هوش هیجانی در مقایسه با هوش شناختی افزایش می‌یابد. به همین علت هوش هیجانی برای مدیران و کارکنان سازمان اهمیت زیادی دارد.

برخی از صاحب نظران همچون هرزبرگ آن را دارای دو بعد دانسته‌اند. فردریک هرزبرگ به پیروی از تفکر مازلو، نظریه دو عاملی انگیزشی - بهداشتی رضایت شغلی را بیان نمود. به عقیده وی در جوامع معاصر نیازهای اساسی و اولیه مردم تأمین می‌شوند اما عاملی که می‌توان در رضایت شغلی مطرح باشد، کامروایی نیازهای بالاتر (خودشکوفایی) است. در نظریه دو عاملی هرزبرگ یک دسته عوامل موجودند که فقدان آنها موجب عدم رضایت می‌شود اما تأمین آنها سبب ایجاد انگیزه قوی نمی‌شود. یک گروه عوامل و شرایطی که فقدان آنها موجب عدم رضایت می‌گردد ولی تأمین آنها باعث ایجاد انگیزه شدید و قوی نمی‌شود بلکه فقط از بروز عدم رضایت جلوگیری می‌کند که آنها را عوامل بهداشتی یا مؤثر در حفظ وضع موجود یا عوامل بقامی نامند. به زعم هرزبرگ این عوامل عبارت است از: طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همگان و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان. نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند. از اینرو هرزبرگ این عوامل را برای تأمین و حفظ بهداشت و سلامت سازمان لازم دانسته است. دسته دوم عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه هستند که وجود آنها موجب انگیزش و رضایت افراد ولی فقدان آنها تنها عدم رضایت ضعیفی را تولید می‌کند. بنابراین فقدان عوامل گروه دوم مترادف با عدم نگرش تلقی می‌گردد. به نظر هرزبرگ عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه عبارت است از: موفقیت کاری، شناخت و قدردانی از افراد و کار آنها، پیشرفت و توسعه شغلی، رشد فردی و ماهیت کار و وظایف محوله. سیوا کومار¹ (2017)، عنوان می‌کند که

هوش هیجانی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است. اشکاناسی و دوریس¹ (2017) نیز از وجود رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان خبر می دهند. دودانگه و همکاران (2016)، این رابطه را تأیید می کنند. با توجه به موارد عنوان شده می توان فرضیه سوم را این گونه نوشت:

فرضیه 3. هوش هیجانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

استودینگر و پاسوپاتی (2003)، خرد را فرایند پویای قضاوت ماهرانه² تعریف کردند؛ البته با آگاهی از این مسأله که باید همیشه باز تنظیمی³ و باز ساختاردهی⁴ در آن صورت گیرد تا درک سازمانی به وجود آید؛ همچنین، آن ها عنوان کردند خرد چیزی نیست که افراد آن را دارا باشند بلکه چیزی است که توسط روابط خلق می گردد؛ همچنین سربواستا و کوپرایدر⁵ (1998)، معتقدند که خرد می توان به عنوان ابزاری کارا برای پاسخ گویی به محیط نامطمئن باشد.

وایل⁶ (2007) نیز عنوان می کند که مدیران دانشی موفق حتماً باید از دانش تخصصی برخوردار باشند و حال آنکه در عصر جهانی شدن، دانش حرفه ای و تخصصی رهبران در اداره موفق سازمان کافی نیست و اگر رهبران از عنصر مهم خرد برخوردار نباشند، نمی توانند سازمان خود را به سرمنزل مقصود برسانند.

رضایت شغلی فرایندی است که به عامل خرد سازمانی ربط دارد. خرد سازمانی با نزدیک کردن منافع فردی و سازمانی در بین کارکنان، موجب حس رضایت شغلی در بین آنان می شود (ادن، 2011).

هوش هیجانی نیز از مهم ترین خصیصه هایی است که ممکن است به خرد مدیران و کارکنان در فرآیند انتقال دانش و اطلاعات کمک کند (گلمن،⁷ 2016). کریشناکومارو همکاران⁸ (2016) معتقدند که خرد کاربردی در سازمان باعث ایجاد شرایط هیجانی شده

1. Ashkanasy & Dorris

2. Skill-full judgement

3. rearranging

4. Restructuring

5. Cooperrider & Srivastva

6. Vail

7. Goleman

8. Krishnakumar, Hopkins, Szmerkovsky & Robinson

و در نهایت منجر به ارتقای هوش هیجانی کارکنان می‌گردد. آردلت و اوه (2016)، نیز بیان می‌دارند خرد و هوش هیجانی بر هم تأثیرگذارند. کانزمن¹ (2016) نیز خردمندی را بر ایجاد هوش هیجانی مؤثر می‌داند. هیرا و کور² (2017) نیز در پژوهش خود هوش هیجانی معلمان را در خرد کاربردی مؤثر می‌دانند.

با توجه به مطالب فوق که برگرفته از تئوری‌ها و پیشینه در این حوزه است و اینکه متغیر مستقل خرد سازمانی بر متغیر وابسته رضایت شغلی؛ متغیر مستقل خرد سازمانی بر متغیر وابسته هوش هیجانی و متغیر مستقل هوش هیجانی بر متغیر وابسته رضایت شغلی تأثیر دارد، می‌توان فرضیه زیر را تدوین کرد:
فرضیه 4: خردسازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی تأثیر دارد. در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل 1 آورده شده است:



شکل شماره 1: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

ابزار و روش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی نقش خرد سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی پرداخت، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه استادان هیأت علمی تمام‌وقت دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به تعداد 4300 نفر است. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای است. در پژوهش حاضر، ابتدا، واحدهای دانشگاهی شهر تهران به پنج خوشه کلی (واحدهای تهران شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب) تقسیم شدند. سپس با توجه به پراکنندگی جغرافیایی دانشکده‌های هر واحد

1.Kunzmann

2.HEERA & KAUR

دانشگاهی و عدم تجانس بین گروهی دانشکده‌های هر واحد به‌عنوان خوشه‌ها در نظر گرفته شد که پژوهش‌گر در هر دانشگاه سه دانشکده را تصادفی انتخاب کرد و در نهایت در هر دانشکده دو رشته را به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسش‌نامه‌ها را به‌صورت تصادفی در بین اعضای هیأت‌علمی این رشته‌ها توزیع کرد. در مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه‌ی توان بین 5 تا 15 مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود: $5q \leq n \leq 15q$ ؛ که در آن q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسش‌نامه و n حجم نمونه است (هومن، 2005). در این پژوهش حجم نمونه برای هر سؤال 8 آزمودنی و به‌طور کلی 700 نفر در نظر گرفته شد. برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسش‌نامه) استفاده شد. پرسش‌نامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه کار و بخش دیگر شامل سه پرسش‌نامه است:

1- استاندارد خرد سازمانی براون و گرین¹ (2006) با هشت مؤلفه² (4 گویه)، مدیریت هیجان³ (5 گویه)، نوع دوستی⁴ (12 گویه)، الهام‌بخشی⁵ خودشناسی (10 گویه)، قضاوت⁶ (8 گویه)، دانش زندگی⁷ (11 گویه)، مهارت‌های زندگی⁸ (11 گویه) و تمایل به یادگیری⁹ (5 گویه)

2- پرسش‌نامه رضایت شغلی فردریک هرزبرگ دارای دو بعد انگیزشی (مولفه‌های کسب موفقیت (3 گویه)، ماهیت کار (3 گویه)، مسؤولیت (2 گویه)، شناخت از طرف دیگران (2 گویه)) و عامل محیطی-بهداشتی (مولفه‌های امنیت شغلی و شرایط کاری (3 گویه)، حقوق و درآمد (2 گویه)، خط مشی قوانین موسسه (2 گویه)، ماهیت و میزان سرپرستی فنی (3 گویه) و روابط متقابل (3 گویه))

-
1. Brown & Greene
 2. Self-Knowledge
 3. Emotional Management
 4. Altruism
 5. Inspirational Engagement
 6. Judgment
 7. Life Knowledge
 8. Life Skills
 9. Willingness to Learn

3- پرسش نامه هوش هیجانی مایر و سالوی (1995)، شامل سه مؤلفه توجه به احساسات (10 گویه)، شفاف‌سازی احساسات (10 گویه) و بازسازی خلق (10 گویه). این پرسش نامه هابه ترتیب برای رضایت شغلی، خرد سازمانی و هوش هیجانی دارای 23، 66 و 30 گویه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = 1، کم = 2، تا حدودی = 3، زیاد = 4 و خیلی زیاد = 5) تنظیم شده است.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسش نامه از روایی ظاهری¹، محتوایی² و سازه³ استفاده شد. در روایی ظاهری، پرسش نامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش عالی) به‌دوراز ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی و سازمانی، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و... محتوای پرسش نامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های متغیرهای رضایت شغلی، خرد سازمانی و هوش هیجانی از نقطه ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از 0,79 بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای 0,62 به دست آمد هیچ سؤال‌ی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از 2,58 بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان 99 درصد معنادار بود؛ ضرایب تمام بارهای عاملی بالای 0,5 بود؛ میانگین واریانس استخراج‌شده⁴ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای 0,5 بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج‌شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای

1. Faced Validity
2. Content Validity
3. Construct Validity
4. Average Variance Extracted

پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی¹ (این آزمون روایی واگرا در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل 0,1 بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی² و با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده است، محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای 0/7 به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی هر سه ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسش‌نامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول 1: اطلاعات پرسش‌نامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

ردیف	نوع	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	خرد سازمانی	رضایت شغلی	هوش هیجانی
1	خرد سازمانی	براونوگرین (2006)	0,805	0,818	0,513	0,441	0,305	0,75	---	---
2	رضایت شغلی	هرزبرگ	0,763	0,867	0,554	0,169	0,112	0,45	0,86	---
3	هوش هیجانی	مایر و سالوی (1995)	0,753	0,865	0,587	0,443	0,259	0,60	0,383	0,74

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی سازه‌ها مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای 0,7 است و همچنین $AVE > 0,5$ است. روایی

1. Cross Loadings
2. Composite Reliability (CR)

همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0.7$: $CR > AVE$: $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی و اگر نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.²

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و... با استفاده از نرم‌افزار Spss-21 و در بخش استنباطی از همبستگی پیرسون، آزمون تی تک گروهی با استفاده از نرم‌افزار Spss-21 و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL-v8.80 استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel و در دو حوزه تجزیه و تحلیل (توصیفی و استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود.

توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود:

جدول شماره 2: اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	546	78	تخصص	کمتراز 5سال	91	13
	زن	154	22		5 تا 10 سال	168	24
	علوم انسانی و اجتماعی	308	44		11 تا 15سال	203	29
	علوم فنی و مهندسی	133	19		16 تا 20سال	175	25
	علوم پایه	112	16		بالای 20سال	63	9
	علوم پزشکی	42	6		کمتر از 35	49	7
متغیر	سایر	126	18	36 تا 40	140	20	
	میانگین	انحراف معیار	آماره چولگی	آماره کشیدگی	41 تا 45	266	38
	3,48	0,745	-1,96	1,876	46 تا 50	175	25
	4,02	0,876	-1,913	0,817	بیشتر از 50	70	10
خرد سازمانی	رضایت شغلی	هوش هیجانی					

1. Maximum Shared Squared Variance (MSV)

2. Average Shared Squared Variance (ASV)

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد، بیشترین درصد افراد مورد مطالعه مرد (78 درصد)؛ رشته بیشتر افراد شرکت‌کننده علوم انسانی و اجتماعی (44 درصد)؛ بیشترین رده سنی 41-45 سال (38 درصد)؛ بیشترین فراوانی سابقه کاری مربوط به 11-15 سال (29 درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مؤلفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین 5، 5- هست؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نیست؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مؤلفه‌ها بین 3، 3- و حتی بین 2، 2- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال هست و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و... برای بررسی فرضیه‌ها استفاده کرد.

استنباط آماری داده‌ها

در این بخش فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون مناسب مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد. در ادامه قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بررسی وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و همچنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها آورده شده است.

جدول شماره 3: وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	1	2	3
1. خرد سازمانی	0,001	0,176	0,485	مناسب	---	0,46	0,59
2. رضایت شغلی	0,002	0,496	0,846	مناسب	0,46	---	0,41
3. هوش هیجانی	0,001	0,121	0,314	مناسب	0,59	0,41	---

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < 0,01$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر سه بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

بررسی مدل‌های اندازه‌گیری سازه‌های پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (خردسازمانی)، متغیر میانجی (هوش هیجانی) و متغیر وابسته (رضایت شغلی) اطمینان حاصل شود. لذا در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری این سه بعد آورده می‌شود که این کار توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم صورت گرفته است. تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون و متغیرهای مشاهده شده (سوالات) به کار برده می‌شود و بیانگر مدل اندازه‌گیری است (بیرن¹، 1994، 8-10). در جدول زیر نتایج مدل اندازه‌گیری برای هر یک از ابعاد پژوهش آورده شده است:

جدول شماره 4: تحلیل عاملی تأییدی برای بعد رضایت شغلی، هوش هیجانی و خرد سازمانی

شاخص	مؤلفه	بار عاملی	شاخص	مؤلفه	بار عاملی	شاخص	مؤلفه	بار عاملی
MOT1	انگیزشی از بعد رضایت شغلی	0,87	LIF1	دانش زندگی از بعد خرد سازمانی	0,84	SEL1	فردمانی از بعد خودشناسی از خرد سازمانی	0,62
MOT2			LIF2		0,83	SEL2		0,65
MOT3			LIF3		0,86	SEL3		0,69
MOT4			LIF4		0,79	SEL4		0,72
MOT5	LIF5	EMO1	0,71					
MOT6	LIF6	0,79	EMO2		0,59			
MOT7	LIF7	0,76	EMO3		0,58			
MOT8	LIF8	0,80	EMO4		0,54			
MOT9	LIF9	0,86	EMO5		0,82			
	LIF10		ALT1		0,52			
	LIF11	0,74	ALT2		0,49			

0,63	الهام بخشی از بعد خرد سازمانی	ALT3	0,72	تمایل به یادگیری از بعد خرد سازمانی	WIL1	0,85	محیطی - بهداشتی از بعد رضایت شغلی	MOT10
0,81		ALT4	0,79		WIL2	0,65		ENH1
0,69		ALT5	0,74		WIL3	0,64		ENH2
0,79		ALT6	0,80		WIL4			ENH3
0,61		ALT7	0,80		WIL5	0,92		ENH3
0,59		ALT8	0,95	ATT1	0,81	ENH4		
0,54		ALT9	0,98	ATT2	0,67	ENH5		
0,78		ALT10	0,98	ATT3	0,81	ENH6		
0,40		ALT11	0,93	ATT4		ENH7		
0,71		ALT12	0,98	ATT5	0,55	ENH8		
0,82		الهام بخشی از بعد خرد سازمانی	INS1	0,92	ATT6	0,49		ENH9
0,84			INS2	0,94	ATT7	0,48		ENH10
0,86	INS3		0,96	ATT8	0,70	ENH11		
0,83	INS4		0,99	ATT9	0,63	ENH12		
0,90	INS5		0,87	ATT10	0,65	ENH13		
0,88	INS6		0,84	CLA1	0,58	REC1		
0,89	INS7		0,89	CLA2		REC2		
0,87	INS8		0,87	CLA3	0,29	REC3		
0,86	INS9		0,85	CLA4	0,46	REC4		
0,95	INS10		0,83	CLA5	0,30	REC5		
0,62	مهارت های زندگی از بعد خرد سازمانی	SKI1	0,81	CLA6	0,38	REC6		
0,69		SKI2	0,90	CLA7	0,39	REC7		
0,67		SKI3	0,87	CLA8	0,30	REC8		
0,63		SKI4	0,79	CLA9	0,31	REC9		
0,59		SKI5	0,85	CLA10	0,36	REC10		
0,71		SKI6	0,62	JUD1	0,36	0,45		
0,73		SKI7	0,69	JUD2	0,45			
0,73		SKI8	0,67	JUD3				
0,69		SKI9	0,68	JUD4				
0,74		SKI10		JUD5				
			JUD6					
			JUD7					
			JUD8					

شاخص های برازش مدل رضایت شغلی: NFI:0,92 AGFI:0,93 GFI:0,95 RMSEA:0,069 df:365 X²:1042,28

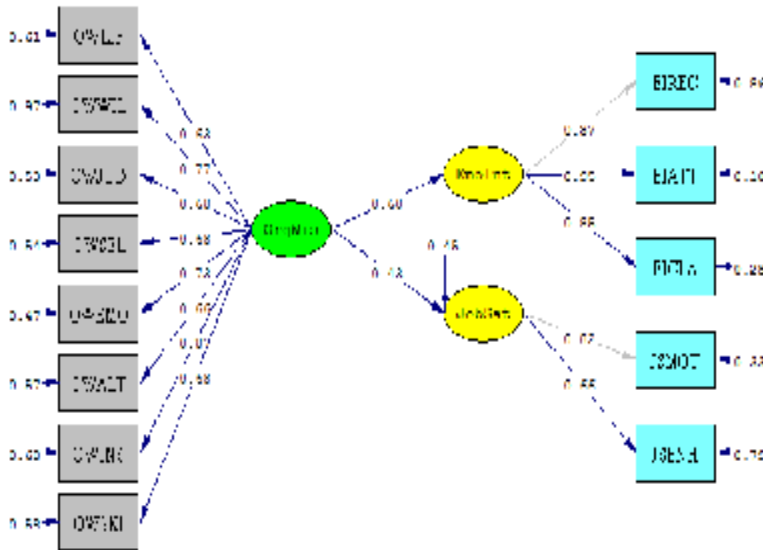
شاخص های برازش مدل هوش هیجانی: NFI:0,94 AGFI:0,92 GFI:0,93 RMSEA:0,069 df:264 X²:657,53

شاخص های برازش مدل خرد سازمانی: NFI:0,93 AGFI:0,91 GFI:0,91 RMSEA:0,076 df:169 X²:436,02

نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد خرد سازمانی، هوش هیجانی و رضایت شغلی نشان داد، کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. در بین مؤلفه‌های خرد سازمانی، مؤلفه مدیریت هیجان در بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، امنیت شغلی و حقوق و درآمد و در بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مؤلفه توجه به احساسات دارای بیشترین اهمیت هست. همچنین شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری نشانگر مناسب بودن کلیه مدل‌های اندازه‌گیری است.

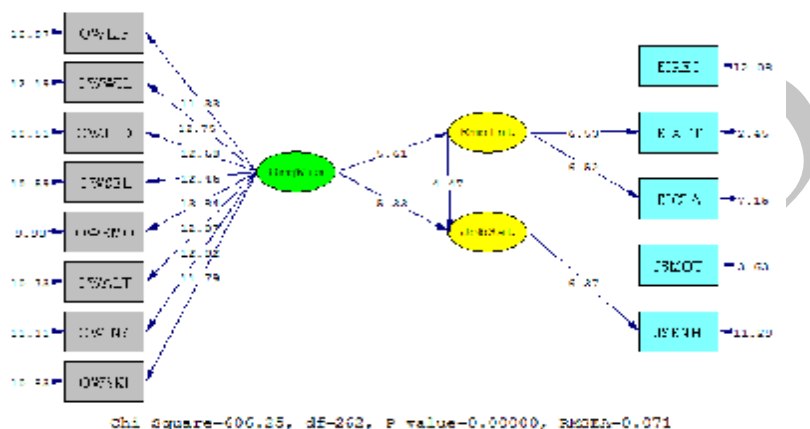
بررسی مدل‌های ساختاری پژوهش

پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به‌منظور تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی آورده شده است:



شکل شماره 2: مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

در شکل زیر نیز مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به دست آمده معنادار هست؛ زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک مسیرها از عدد 2,58 بزرگ تر و از عدد -2,58 کوچک تر است.



شکل شماره 3: مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل 2 به بررسی فرضیات پژوهش می پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می توان مشاهده کرد.

جدول شماره 5: نتایج آزمون مدل پژوهش

پدیرش/ رد فرضیه ها	t-value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه ها
پذیرش	5,33	0,43	تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی
پذیرش	5,61	0,60	تأثیر خرد سازمانی بر هوش هیجانی
پذیرش	4,47	0,45	تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی

بر اساس جدول بالا می توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد شهر تهران مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان 99 درصد معنادار هستند.

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا تأثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این تأثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول شماره 6- تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

اثر			متغیر مستقل	متغیر وابسته
کل	غیرمستقیم	مستقیم		
0,60	-	0,60	خرد سازمانی	هوش هیجانی
0,45	-	0,45	هوش هیجانی	رضایت شغلی
0,70	0,43 + 0,45 * 0,60	0,43	خرد سازمانی	رضایت شغلی

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی از طریق هوش هیجانی به میزان 0,70 است.

بررسی برازش مدل پژوهش

آنچه از محاسبات انجام‌شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای‌اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما بهدلیل معنادار شدن مقدار کای‌دو مدل ($P=0/000$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزای آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول 5 نشان داده شده است.

جدول شماره 7: نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	606,25	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	0,97	بزرگ‌تر از 90 درصد
نیکویی برازش	GFI	0,88	بزرگ‌تر از 80 درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	0,91	بزرگ‌تر از 90 درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	0,071	کمتر از 8 درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	2,31	بین 1 تا 5
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	0,85	بزرگ‌تر از 80 درصد
شاخص نرم‌شدن هبرازندگی	NFI	0,93	بزرگ‌تر از 90 درصد

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها در شرایط مملو از اطلاعات به سر می‌برند و عدم قطعیت‌های محیطی، موجب شده تا سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی تمام تلاش خود را برای به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار انجام دهند. خرد سازمانی همچنین، عامل مهمی است که بر خودآگاهی و کنترل هیجانات اعضای سازمان آموزشی نیز اثرگذار است. بر همین اساس، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی نظام آموزش عالی باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود.

با توجه به نتایج تحلیل داده‌ها، در خصوص فرضیه اول، خرد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است؛ بنابراین، داده‌های این پژوهش نشان داد خرد سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از خرد سازمانی در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی خواهیم بود.

در این خصوص، باید خاطر نشان کرد که اعضای هیأت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی هرچه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، بر توسعه و پیشرفت کشور اثر بیشتری خواهند گذاشت. اگر این اعضا انگیزه کافی برای فعالیت

علمی نداشته باشند، استقلال علمی و اقتصادی کشور دچار مشکل خواهد شد، بنابراین، باید تلاش شود تا مبانی انگیزشی و عوامل محرک متنوع و متغیرهایی که رفتار آنها را شکل می‌دهد، شناخته و مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. از جمله عواملی که در بقا و موفقیت سازمان ها، مورد توجه مسؤولین و مدیران سازمان ها قرار می‌گیرد، رضایت شغلی آنان است. داشتن رضایت شغلی در سرنوشت دانشگاه‌ها مؤثر است. از طرف دیگر خرد سازمانی پدیده‌ای است که نه تنها موجب مسؤولیت پذیری بیشتر اعضای هیأت علمی می‌شود و تعهد آنان را بهبود می‌بخشد، موجب می‌شود تا اعضای سازمان تصمیمات درستی را اتخاذ کنند و رضایت شغلی داشته باشند. همچنین، خرد سازمانی بر ایجاد انسجام بین اعضای هیأت علمی و تشکیل تیم‌های کاری مؤثر بوده و موجب رضایت هر چه بیشتر آنها می‌گردد. از طرف دیگر خرد سازمانی باعث بهبود تفکر انتقادی و مشارکت هرچه بیشتر اعضاء در دانشگاه می‌شود و این خود زمینه‌ای برای بهبود رضایت شغلی فراهم می‌آورد. نتایج حاصل با مطالعاتان، (2011)، پلیکارد و همکاران، (2017)، سوتویک و همکاران (2017)، هاموند و همکاران، (2017) همسو است.

در خصوص فرضیه دوم، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد خرد سازمانی بر هوش هیجانی اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از خرد سازمانی در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش هوش هیجانی در اعضای هیأت علمی خواهیم بود. هوش هیجانی مؤلفه‌هایی مانند همدلی، خودآگاهی، کنترل هیجان و... را در بر می‌گیرد. اعضای هیأت علمی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند بهتر می‌توانند به نوع دوستی و خودشناسی دست یابند، افرادی که از هوش هیجانی برخوردارند بیشتر تمایل به یادگیری دارند در نتیجه خرد سازمانی در آنها ارتقا می‌یابد. آنها می‌توانند بر هیجان‌ات خود مدیریت کرده و با ذخیره دانش، به مهارت‌های زندگی دست یابند. نتایج حاصل با مطالعات گلن، (2016). کریشناکومار و همکاران، (2016) آردلت و اوه (2016)، کانزمن (2016) هیرا و کور (2017)، دودانگه و همکاران (2016)، همسو است.

در خصوص فرضیه سوم، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد هوش هیجانی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از هوش هیجانی مناسب و قوی در این دانشگاه شاهد

افزایش یا کاهش رضایت شغلی در اعضای هیأت‌علمی خواهیم بود. از طرفی، هوش هیجانی به عنوان یک متغیر روانشناختی نوین و بدیع بسیاری از ویژگی‌های شغلی افراد را تحت تأثیر قرار داده و در بسیاری از حوزه‌های شغلی به عنوان یک عامل مهم و پیش‌بینی‌کننده مطرح می‌باشد. عملکرد شغلی عالی در کارکنان نشان از هوش هیجانی بسیار بالای آنان دارد. این بدان معناست که هوش هیجانی و موفقیت شغلی ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند. از طرف دیگر، رضایت شغلی به دلیل پیش‌بینی رفتارهای سازمانی، نقش اساسی در مدیریت رفتارهای انسانی ایفا می‌کند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و روانی و روحیه کاری می‌گردد. می‌توان با شناسایی حالت عاطفی و هیجانی افراد به افزایش راندمان، بهره‌وری و تعالی محیط کار کمک کرد. نتایج حاصل با مطالعات سیوا کومار (2017)، اشکاناسی و دوریس (2017)، کاشف و اسماعیلی (1392)، کلارک و ماهادی (2017) و دودانگه و همکاران (2016)، همسو است.

پیشنهاد‌های پژوهشی

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهاد‌های ذیل ارائه می‌گردد:

- § لازم است خرد سازمانی و عوامل بروز آن در دانشگاه شناسایی و تقویت شوند.
- § برای دستیابی خرد سازمانی مناسب در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه، می‌بایست هوش هیجانی آنها تقویت شود، زیرا عوامل بروز خرد سازمانی در داشتن عواملی مانند کنترل هیجانات و خودآگاهی ریشه دارند.
- § دانشگاه می‌تواند با سهیم کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، به آنان انگیزه کافی دهد و موجب رضایت شغلی در آنان گردد.
- § ارزیابی رضایت شغلی در بین استادان باید به‌طور مستمر انجام گیرد.
- § دانشگاه باید به استادانی که دارای خودآگاهی بیشتری هستند تفویض اختیار کند.
- § سیستم مناسبی در دانشگاه مستقر شود تا سکوت استادان شناسایی و در جهت آوای سازمان به کار گرفته شود.
- § به استادان در جهت شناخت هوش هیجانی کمک شود تا با ابعاد روانی آن بیشتر آشنا شوند.

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از تز دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت هیأت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

Archive of SID

References

- Ardelt, M. (2003), Empirical Assessment of a Three-Dimensional Wisdom Scale. *Research on Aging*, 25(3), 275-324.
- Aryanto, V. D. W. (2017), The Role of Local Wisdom-Based e-Eco-Innovation to Promote Firms' Marketing Performance. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development (IJSESD)*, 8(1), 17-31.
- Ashkanasy, N., & Dorris, A. (2017), Emotions in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1).
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000), Wisdom: A Metaheuristic (Pragmatic) to Orchestrate Mind and Virtue Toward Excellence. *American psychologist*, 55(1), 122.
- Byrne, B. M. (1994), *Structural Equation Modeling with EQS and EQS/Windows: Basic concepts, Applications, and Programming*, Sage.
- Christensen, E. W., Bierly, P.E., & Kessler, E.H. (2000), Organizational Wisdom as a Strategic Weapon. *Strategies and Tactics in Business Management For The New Millennium*, 13-37.
- Clarke, N., & Mahadi, N. (2017), The Significance of Mutual Recognition Respect in Mediating the Relationships between Trait Emotional Intelligence, Affective Commitment and Job Satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 105, 129-134.
- Davis, J. (2016), *The Greats on Leadership: Classic Wisdom for Modern Managers*. Nicholas Brealey Publishing.
- Dodangeh, S., Zakerian, S.A., Dehghani, M., Ghazi Tabatabayi, S.M., & Pirmand, R. (2016), The Study of Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction Using Structural

- Equation Modeling in one of Tehran oil Industry. *Journal of Occupational Health and Safety*, 6(1), 32-43.
- Fisher, V. E., & Hanna, J. V. (1931), The dissatisfied worker.
- HAYS, J. (2016), Transformation and Transcendence for Wisdom: The Emergence and Sustainment of Wise Leaders and Organizations. *A Handbook of Practical Wisdom: Leadership, Organization and Integral Business Practice*, 17.
- Heera, P., & Kaur, A. (2017), A Study of Emotional Intelligence of Pre-Service Teachers. *International Education and Research Journal*, 3(1).
- Houman, H. A. (2005), *Structural Equation Modeling Using LISREL Software*. Tehran: Samt.
- Kunzmann, U. (2016), Wisdom, Berlin Model. *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*.
- Küpers, W. (2016), *A handbook of Practical Wisdom: Leadership, Organization and Integral Business Practice*. Routledge.
- Law, A., & Staudinger, U. M. (2016), Eudaimonia and wisdom. In *Handbook of Eudaimonic Well-Being*. 135-146.
- Layton, V. P., & Birren, J. E. (1980), The Development of Wisdom Across the Life Span: A Reexamination of an Ancient Topic. *Life-Span Development and Behavior*, 3, 103-135.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016), The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Meyer, D.K. (2016), Emotion Regulation in K-12 Classrooms. *Handbook of Social Influences in School Contexts: Social-Emotional, Motivation, and Cognitive Outcomes*. 192.

- Mickler, C., & Staudinger, U. M. (2008), Personal Wisdom: Validation and Age-Related Differences of a Performance Measure. *Psychology and Aging*, 23(4), 787.
- Mitroff, I. I. (2016), Wisdom: How the Leaders of Purpose-Driven Organizations Manage from Their Values. In *Combating Disruptive Change*. Palgrave Macmillan US, 47-63.
- Oden, C. D. (2011), The Effect of Wisdom in Organizations on Team Cohesiveness, Interpersonal Trust and Intrinsic Job Satisfaction, Partially Mediated by Emotional Intelligence. Nova Southeastern University.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016), How Can Core Self-Evaluations Influence Job Burnout? The Key Roles of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59.
- Plickert, G., Kay, F., & Hagan, J. (2017), Depressive Symptoms and the Salience of Job Satisfaction over the Life Course of Professionals. *Advances in Life Course Research*, 31, 22-33.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Singh, S. (2017), Examining the Role of Emotional Intelligence between Organizational Learning and Adaptive Performance in Indian Manufacturing Industries. *Journal of Workplace Learning*, 29(2).
- Rooney, D. (2016), Knowledge Appreciates Your Generosity: Exploring a Meeting Point between Knowledge and Wisdom. *Prometheus*, 1-16.
- Rooney, D., & McKenna, B. (2007), Wisdom in Organizations: Whence and Whither. *Social Epistemology*, 21(2), 113-138.

- Sabharwal, A. (2017), The Transformative Role of Institutional Repositories in Academic Knowledge Management. IGI Global, 127-155.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990), Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sivakumar, B. N. (2017), Emotional Intelligence and its Effect On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific Research*, 5(10).
- Southwick, F. S., Martini, B. L., Charney, D. S., & Southwick, S. M. (2017), Leadership and Resilience. 315-333.
- Spohrer, J., Bassano, C., Piciocchi, P., & Siddike, M. A. K. (2017), What Makes a System Smart? Wise?. *Advances in The Human Side of Service Engineering*, 23-34.
- Srivastva, S., & Cooperrider, D. L. (1998), *Organizational Wisdom and Executive courage*. Lexington Books.
- Stanley, D. J., & Meyer, J. P. (2016), Employee Commitment and Performance. *Handbook of Employee Commitment*.
- Staudinger, U. M., & Pasupathi, M. (2003), Correlates of Wisdom Related Performance in Adolescence and Adulthood: Age Graded Differences in "Paths" Toward Desirable Development. *Journal of Research on Adolescence*, 13(3), 239-268.
- Sternberg, R. (2016), *Wisdom Applied: The Secret Sauce that Has Allowed me Already to Have Achieved Immortality*. *Education Review//Reseñas Educativas*, 23.
- Vaill, P. B. (2007), Interpersonal Relations in Organizations and the Emergence of Wisdom. *Handbook of organizational and managerial wisdom*, 327.

Venkatesh, V. (2016), The FEP Framework to Address Challenges in Residual Stress Measurement and Prediction. In 23rd IFHTSE Congress. Asm.

Yousef, D. A. (2016), Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. International Journal of Public Administration, 1-12.

Archive of SID