

پیش بینی چابکی سازمانی از طریق هوش معنوی

پروین مصطفی^۱، اسماعیل فاخری گرمی^۲، سلیمان حقی مهره^۳*

۴۷ | صفحه

تاریخ دریافت: ۳۰ آذر ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۰ اسفند ۱۴۰۲

چکیده

تحقیق حاضر با هدف پیش بینی چابکی سازمانی از طریق هوش معنوی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر معلمان ابتدایی شهر انگوت و شهر پارس آباد تشکیل می دهند. حجم نمونه آماری بر اساس نمونه در دسترس به تعداد ۱۴۵ نفر انتخاب گردید. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۹) و چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۷) استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب بدست آمده بزرگتر از ۰/۷ می باشند. برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از آمارهای توصیفی فراوانی و استنباطی رگرسیون خطی استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان داد که هوش معنوی قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است و ابعاد هوش معنوی (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، بسط حالت هشیاری قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است.

کلمات کلیدی: هوش معنوی، چابکی سازمانی، معلمان

^۱ گروه آموزش دوره ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد

^۲ گروه آموزش دوره ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، انگوت

^۳ گروه آموزش دوره ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد * (نویسنده مسئول)

مقدمه

شرایط دنیای پر تغییر کنونی به گونه ای شده است که همگان دریافته اند تنها مزیت رقابتی یک سازمان در آینده این است که مدیران آنها بیاموزند چگونه باید زودتر از رقبایشان یاد بگیرند، و این همان مفهوم چابکی است. چابکی سازمان در دنیای پر تغییر امروزی اهمیتی فزاینده دارد. بسیاری از خبرگان چنین ادعا می کنند که موفق ترین سازمان های آینده، آنهایی هستند که چابک ترند. بیل گیس^۴ بنیانگذار و مدیر مایکروسافت میگوید: اگر سازمانها بتوانند با چابکی و زیرکی سازکارهای ایجاد تحول و دگرگونی را در خود ایجاد کنند دیگر نباید نگران آینده غیر قابل پیش بینی باشند به عبارتی دیگر سازمانها باید سریعتر از رقبا فرآیندها، قیمتها، فرآوردهها و خدمات خود را تغییر دهند (جعفرزاد و شهابی، ۱۳۸۶). چابکی به توانایی تولید و فروش موفقیت آمیز یک دامنه گسترده ای از محصولات با هزینه پایین، کیفیت بالا، زمانهای تأخیر کوتاه و تنوع اندازه دسته ها اشاره می کند که برای مشتریان متعدد و مشخصی از طریق تولید مبتنی بر خواسته انبوه مشتری ایجاد ارزش می کند (لایو و ونگ، ۲۰۰۱، ۵).

هوش معنوی، زمینه ساز انسان برای رسیدن به هدف غایی است، رشد هوش معنوی، فرآیند ایجاد هوشیاری ماورای وجود جسمانی و آگاه شدن از معنا و مفهوم جهان هستی است. بدین معنی که فرد بتواند فراتر از خود و جهان مادی را درک نماید تا بر اساسی ترین ضعف وجودی خویش یعنی ترس و اضطراب غلبه نماید و فارغ از هر گونه دغدغه ای، شاد و آرام و هماهنگ زندگی نماید و خود را در پیوند با بی نهایت ترین زیبایی بیاید. هوش معنوی در برگرفته استعدادها و مهارتهایی برای برقراری ارتباط با منشا غایی همه موجودات، کامیابی در جست و جوی معنا و ماهیت وجود و یکپارچه شدن با تمام هستی هست. هوش معنوی نماینگر بعد انسان است، چیزی که به مدتی طولانی توسط علم کنار گذاشته شده بود، به این دلیل که یافته ای غیر ملموس و غیر عقلایی دانسته می شد و البته ترس از ناشناخته بودن آن باعث ندانستن آن بود (بنیانیان، ۱۳۹۰). الکنس و کاوندیش^۵ معتقدند که معنویت موجب معنی در زندگی انسان میشود، به گونه ای که رفتارهای عقلانی و منطقی جهت پیروی در زندگی استفاده میکند (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۱). افراد با هوش معنوی بالا در زندگی خود برای اکثر آنچه در اطرافشان اتفاق می افتد معنایی پیدا می کنند و این نکته را درک میکنند که هیچ چیزی بی معنی در این عالم وجود ندارد و همه اتفاقات دنیا برگرفته از حکمتی خاص و والا ایجاد شده است (حقانی، ۱۳۹۱). از جمله مؤلفه هایی که ممکن است بر چابکی سازمانی تأثیر گذار باشد، هوش معنوی می باشد، که با توجه به اهمیت چابکی سازمانی در این پژوهش در پی بررسی دقیق تأثیر هوش معنوی بر چابکی سازمانی معلمان ابتدایی هستیم.

^۴ Giss.B

^۵ Law & Wong

^۶ Elkins & Cavendish

ادبیات نظری و پیشینه تحقیقاتی

۱- هوش معنوی

هوش به عنوان یک توانایی شناختی در اوایل قرن بیستم توسط آلفرد بینه^۷ مطرح شد. او همچنین آزمونی را برای اندازه گیری میزان بهره هوش افراد ابداع کرد. بعدها لوئیس ترمن^۸ و دیوید وکسلر^۹ آزمون های جدیدتری را ساختند. اما در دو دهه اخیر مفهوم هوش به حوزه های دیگری مانند هوش هیجانی^{۱۰}، هوش طبیعی^{۱۱}، هوش وجودی^{۱۲} و هوش معنوی گسترش یافته است. علاوه بر این دیگر هوش به عنوان یک توانایی کلی محسوب نمیگردد. بلکه به عنوان مجموعه ای از ظرفیتهای گوناگون در نظر گرفته میشود(رجایی، ۱۳۸۹). گاردنر^{۱۳} هوش را مجموعه توانایی هایی میداند که برای حل مسأله و ایجاد محصولات جدیدی که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می شوند، به کار می رود(سینگ و سینها^{۱۴}، ۲۰۱۳). سرمدی (۱۳۷۹)، هوش را ظرفیت یادگیری، توانایی تفکر انتزاعی یا فعالیت های فکری تعریف کرده است (ابراهیم پور و اسماعیل زاده، ۱۳۹۲).

هوش معنوی پارادایم جدیدی است که بعد از هوشهای چندگانه ی گاردنر که در سال ۱۹۸۳ در کتاب چارچوبهای مغز^{۱۵} آورده بود، ظاهر شد. شکل گیری هوش معنوی را باید بعد از تکامل هوش عاطفی دنبال کرد. هوش عاطفی ابتدا در سال ۱۹۸۵ توسط پاین^{۱۶} معرفی شد، سپس توسط سالووی و مایر به عنوان هوش اجتماعی ارائه شد. استفاده از این هوش در کسب و کار جهانی توسط گلن در سال ۱۹۹۵ در کتابی با همین عنوان گسترش یافت و به کار گرفته شد. پس از آن هوش معنوی مطرح شد، هر چند که زمان دقیق چگونگی پیدایش این اصطلاح و اینکه توسط چه کسی اختراع شده است، مشخص نیست (کدخدا و جهانی، ۱۳۸۹). هوش معنوی عبارتست از "توانایی رفتار با دانش و شفقت در عین حفظ آرامش درونی و بیرونی، بدون در نظر گرفتن شرایط" (ویگلزوث، ۲۰۱۲).

هوش معنوی به معنای ایجاد انرژی، الهام بخشی و روح بخشی در کار و زندگی است. نظریه رهبری معنوی بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی و بقای معنوی است. چنین رهبری موجب می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند(سلطانی، ۱۳۸۸).

⁷ Alfred Binet

⁸ Lewis Terman

⁹ David Wechsler

¹⁰ Emotional Intelligence

¹¹ Natural intelligence

¹² Intelligence

¹³ Gardner

¹⁴ Sing & Sinha

¹⁵ Frames of Mind

¹⁶ Payne

واگان^{۱۷}(۲۰۰۲) معتقد است که هوش معنوی یکی از انواع هوش های چند گانه است که به طور مستقل می تواند رشد و توسعه یابد. هوش معنوی نیازمند شیوه های مختلف شناخت و وحدت زندگی درونی ذهن با زندگی در دنیای هستی است(چین، ۲۰۱۱).

ایمونز خصوصیات هوش معنوی را چنین عنوان می کند:

الف) هوش معنوی نوعی هوش غایی^{۱۸} است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می کنند. هوشی است که اعمال و رفتار ما را در گستره های وسیع از نظر بافت معنایی جای می دهد و همچنین معنادار بودن یک مرحله از زندگی مان را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می دهد. ایمونز پنج ویژگی را برای هوش معنوی بیان کرد که عبارتند از:

- قابلیت فراتر از جسم و مواد
- توانایی افزایش تجربه و آگاهی
- توانایی تخصیص تجربیات روزمره
- توانایی استفاده از معنویت برای حل مشکل
- قابلیت دانایی(چین^{۱۹}، ۲۰۱۱)

ب) هوش معنوی ممکن است در قالب ملاک های زیر مشاهده شود: صداقت، دلسوزی، توجه به تمام سطوح هشیاری، همدردی متقابل، وجود حسی مبنی بر اینکه نقش مهمی در یک کل وسیع تر دارد، بخشش و خیرخواهی معنوی و عملی، در جستجوی سازگاری و هم سطح شدن با طبیعت و کل هستی، راحت بودن در تنهایی بدون داشتن احساس تنهایی.

ج) افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص بدهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد را از خود نشان دهند(غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶).

۲- چابکی سازمانی

کروکیو و یوسف^{۲۰}(۲۰۰۳) و آلبرت و همکاران^{۲۱}(۱۹۹۴) «واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال و چابکی، توانایی حرکت به صورت سریع و آسان، و قادر بودن به تفکر به صورت سریع و با یک روش هوشمندانه است. ریشه و زادگاه چابکی، ناشی از تولید چابک است و تولید چابک مفهومی است که طی سالهای اخیر عمومیت یافته و به عنوان استراتژی موفق توسط تولیدکنندگانی که

¹⁷ Vaughan

¹⁸ Ultimate

¹⁹ Chin

²⁰ Crocitto&YOUSSEF

²¹ Alberts

خودشان را برای افزایش عملکرد قابل ملاحظه‌ای آماده می‌کنند، پذیرفته شده است. در چنین محیطی، هر سازمانی باید توان تولید همزمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش‌های تولید، و توان واکنش کارآمد به تغییرات را داشته باشد. در صورت داشتن چنین توانمندی‌هایی، به آن بنگاه تولیدی، سازمان چابک اطلاق خواهد شد» و کورکا و فلیدنر^{۲۲} (۱۹۹۸) بیان کرده اند که چابکی، توانایی بازاریابی محصولاتی با کیفیت زیاد، هزینه کم، زمان انتظار کوتاه و تنوع زیاد است که ارزش بیشتری را برای مشتری فراهم می نماید (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۱).

چابکی عبارت است از انطباق سریع و واکنشی عوامل سازمانی نسبت به تغییرات غیرمنتظره و ارائه راه کار جدید و کاملاً متفاوت. یکی از جامع ترین تعاریف منطبق با این رویکرد، توسط کاید ارائه شده است؛ وی در تعریف چابکی میگوید «سازمان چابک، یک کسب و کار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات غیر منتظره و پیش بینی نشده، فرصت های بازار و نیازمندی های مشتری را دارد (جعفرنژاد، شهائی ۱۳۸۶: ۳۴).

چابکی سازمانی عامل مهمی است که مدیر را قادر می سازد برخورد صحیح، سریع و موثرتری با تغییرات داشته باشد، از فرصتهای بالقوه پدید آمده بر اثر تغییر به بهترین نحو استفاده نماید، در جهت بهبود و پیشرفت سازمان و تامین اهداف و نیازهای آینده سازمان حرکت کند؛ همچنین محصولات و خدمات با کیفیت بالا و در مدت زمان نسبتاً کوتاه ارائه نماید (ملاحسینی و مصطفوی، ۱۳۸۶: ۲).

چابکی سازمانی دارای ابعاد متعددی است:

- ۱- پاسخگویی^{۲۳}: توانایی شناسایی تغییرات، پاسخ سریع به آنها به صورت واکنشی یا پیش کنشی و دوباره به حالت مناسب برگشتن (بازگشت) در مقابل تغییرات است.
 - ۲- شایستگی^{۲۴}: این توانمندی یک لیست گسترده از تواناییهای است که یک شرکت را با بهره وری، کارایی و اثربخشی در دستیابی به اهداف و آمالش مجهز می کند.
 - ۳- انعطاف پذیری^{۲۵}: توانایی انجام کارهای مختلف و دستیابی به اهداف مختلف با همان تسهیلات.
 - ۴- سرعت^{۲۶}: توانایی انجام وظایف و عملیات در کوتاه ترین زمان ممکن (شریفی و ژانگ، ۲۰۰۰).
- ویژگی سازمان های چابک عبارتند از:

- ۱- مبتنی بر اطلاعات
- ۲- تمرکز فعالیت ها بر شایستگی ها
- ۳- انعطاف پذیری
- ۴- حذف هزینه سربار

²² Vokurka & Flidner

²³ Accountability

²⁴ Competence

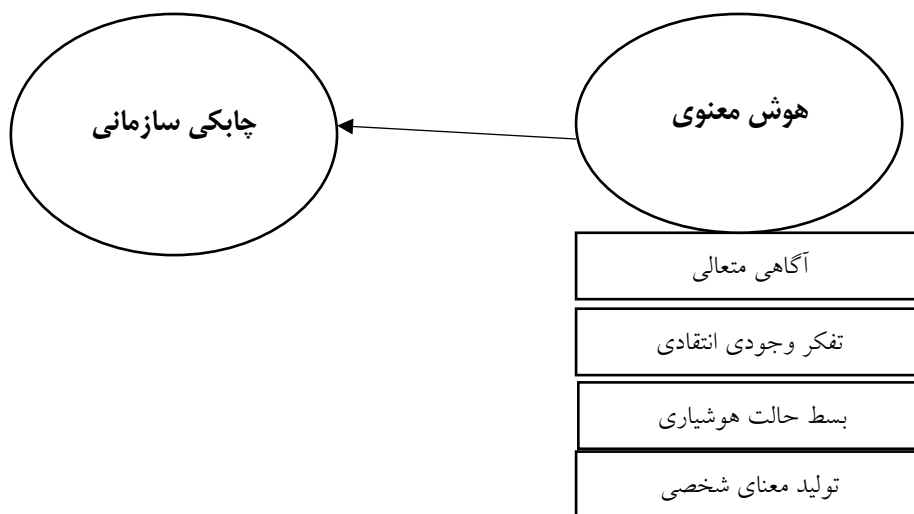
²⁵ Flexibility

²⁶ Speed

- ۵- خلاق همراه با ساختاری مجازی
- ۶- فقدان سلسله مراتب
- ۷- تمرکز روی قابلیت های کلیدی
- ۸- ضرورت وجود اعتماد بین شرکت های همکار (جعفر نژاد و شهابی، ۱۳۸۶).

مدل مفهومی تحقیق

محقق در تدوین چارچوب تئوری این پژوهش از مبانی تئوری و نظری پژوهش استفاده نموده که برگرفته از اندیشه ها و نظریات صاحب نظران و اندیشمندان و دانشمندان علم مدیریت است. در طراحی متغیرها و ابعاد آنها هوش معنوی کینگ (۲۰۰۹)، و چابکی سازمانی از نظریات شریفی و ژانگ (۱۹۹۷) استفاده گردید که در این زمینه هوش معنوی متغیر مستقل و چابکی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. این پژوهش با تکیه بر مطالب فوق و تئوریهای صورت گرفته به بررسی تاثیر هوش معنوی و هوش اجتماعی بر چابکی سازمانی با توجه به چارچوب نظری ذیل می پردازد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی : هوش معنوی قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است.
فرضیه فرعی ۱: تفکر وجودی انتقادی قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است.
فرضیه فرعی ۲: تولید معنای شخصی قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است.

فرضیه فرعی ۳: آگاهی متعالی قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است.
فرضیه فرعی ۴: بسط حالت هشیاری قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر گرد آوری داده‌ها از نوع تحقیق پیمایشی است و از نظر تحلیل داده‌ها از نوع همبستگی محسوب می‌شود.
جامعه آماری تحقیق حاضر معلمان ابتدایی شهر انگوت و شهر پارس آباد تشکیل می‌دهند. حجم نمونه آماری بر اساس نمونه در دسترس به تعداد ۱۴۵ نفر انتخاب گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات اط پرسشنامه استاندارد استفاده شده است:

پرسشنامه هوش معنوی : در این تحقیق برای هوش معنوی از پرسشنامه هوش معنوی ۲۴ سوالی کینگ، ۲۰۰۹ استفاده می‌شود؛ مقیاس مورد استفاده در این پرسشنامه، طیف ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) در نظر گرفته شده، استفاده شده است.

پرسشنامه چابکی سازمانی: برای پرسشنامه چابکی سازمانی از پرسشنامه شریفی و ژانگ (۱۹۹۷) ۱۶ سوالی که ۳ سوال به پاسخ‌گویی، ۷ سوال به شایستگی، ۳ سوال به انعطاف‌پذیری، ۳ سوال به سرعت اختصاص داده شده است و با طیف ۵ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) استفاده شد. در این پرسشنامه برای هر گزینه خیلی کم ۱ امتیاز، کم ۲ امتیاز، متوسط ۳ امتیاز و زیاد ۴ امتیاز و خیلی زیاد ۵ امتیاز در نظر گرفته شده است. که هر چه امتیاز بالاتر باشد نشان دهنده چابکی سازمانی در سطح بالایی قرار دارد.

روایی صورتی انجام شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد، برای بدست آوردن ضریب آلفای کرونباخ ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه تهیه و در بین جامعه آماری توزیع گردید. با توجه به ضرایب بدست آمده برای پرسشنامه‌ها (بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند) می‌توان گفت که پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
هوش معنوی	۱۵	۰/۷۹۱
آگاهی متعالی	۴	۰/۷۰۶
تفکر وجودی انتقادی	۳	۰/۷۵۹
بسط حالت هوشیاری	۴	۰/۸۲۶
تولید معنای شخصی	۴	۰/۸۸۳
چابکی سازمانی	۱۴	۰/۸۸۷

پاسخگویی	۴	۰/۷۱۷
شایستگی	۳	۰/۸۴۵
انعطاف پذیری	۳	۰/۷۶۳
سرعت	۴	۰/۷۹۰

برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از آمارهای توصیفی فراوانی و استنباطی رگرسیون خطی استفاده شده است.

یافته های تحقیق

۱- یافته های توصیفی

بر اساس جدول ۲ می توان گفت که ۱۱۸ نفر (۸۱,۴ درصد) از افراد نمونه مورد بررسی مرد و ۲۷ نفر (۱۸,۶ درصد) زن بوده اند.

جدول ۲: جنسیت نمونه مورد بررسی

درصد فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	جنسیت
۸۱,۴	۸۱,۴	۱۱۸	مرد
۱۰۰,۰	۱۸,۶	۲۷	زن
	۱۰۰,۰	۱۴۵	مجموع

با توجه به یافته های جدول ۳ می توان نتیجه گرفت که سن ۲۹ نفر از افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، سن ۸۶ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال، سن ۲۴ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ و سن ۶ نفر بالای ۵۱ سال می باشد.

جدول ۳: سن نمونه مورد بررسی

درصد فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	سن
۲۰,۰	۲۰,۰	۲۹	۲۰-۳۰
۷۹,۳	۵۹,۳	۸۶	۳۱-۴۰
۹۵,۹	۱۶,۶	۲۴	۴۱-۵۰
۱۰۰,۰	۴,۱	۶	۵۱ به بالا
	۱۰۰,۰	۱۴۵	مجموع

تحصیلات افراد مورد مطالعه برحسب تحصیلات به چهار دسته تقسیم شده اند. برای مشاهده چگونگی قرار گرفتن افراد از تحصیلات مختلف در نمونه، جدول زیر را ارایه شده است.

جدول ۴: تحصیلات نمونه مورد بررسی

درصد فراوانی تجمعی	در صد فراوانی	فراوانی	تحصیلات
۲۶,۹	۱۴,۵	۲۱	فوق دیپلم
۸۲,۸	۶۸,۳	۹۹	لیسانس
۱۰۰	۱۷,۲	۲۵	فوق لیسانس
	۱۰۰	۱۴۵	مجموع

بر اساس اطلاعات جدول ۵ می توان نتیجه گرفت که افراد با سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال (۳۷ نفر) بیشترین فراوانی و افراد با ، سابقه کار ۲۶ تا ۳۰ سال (۳ نفر) کمترین سابقه کاری را به خود اختصاص داده اند.
جدول ۵ : سابقه کار نمونه مورد بررسی

درصد تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	سابقه کار
۲۶,۲	۲۶,۲	۳۸	۱-۵
۴۸,۳	۲۲,۱	۳۲	۶-۱۰
۷۳,۸	۲۵,۵	۳۷	۱۱-۱۵
۸۴,۱	۱۰,۳	۱۵	۱۶-۲۰
۹۷,۹	۱۳,۸	۲۰	۲۱-۲۵
۱۰۰,۰	۲,۱	۳	۲۶-۳۰
	۱۰۰,۰	۱۴۵	مجموع

۲- آزمون نرمالیت

قبل از آزمودن فرضیات برای پی بردن به اینکه توزیع متغیری نرمال می باشد از آزمون ناپارامتری کولموگوروف- اسمیرنوف استفاده می شود. نتایج این آزمون در جدول ۶ نمایش داده شده است. سطح معنی داری بزرگتر از ۰,۰۵ نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده ها می باشد. برای تمامی متغیر ها چون سطح معنی داری بزرگتر از ۰,۰۵ میباشد نتیجه می شود که این متغیر ها نرمال می باشند.

جدول ۶: آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف

متغیر	آماره Z کولموگوروف- اسمیرنوف	سطح معنی داری	نتیجه
هوش معنوی	۱,۳۷۷	۰,۰۵۴	نرمال است
چابکی سازمانی	۱,۶۴۷	۰,۲۷۳	نرمال است

۳-آزمون فرضیه ها

برای نتیجه گیری در مورد تایید یا رد فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده میشود. در فرضیه حاضر متغیر چابکی سازمانی به عنوان وابسته و مولفه های هوش معنوی به عنوان متغیر های مستقل می باشند و اگر ضریب حد اقل یکی از متغیرهای مستقل معنی دار باشد باشد نتیجه می شود که آن متغیر تاثیر معنی داری بر متغیر وابسته دارد و نتیجه خواهد شد که مولفه های هوش معنوی قادر به پیش بینی چابکی سازمانی می باشند و در نتیجه تاثیر معنی داری بر چابکی سازمانی دارند. نتایج تحلیل رگرسیون زمانی معتبر است که مفروضات (مفروضات رگرسیون کلاسیک) آن برقرار باشد. از جمله مفروضاتی که در تحلیل رگرسیون مد نظر قرار می گیرد عبارتند از: نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و خطا ها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط رگرسیون)، آزمون معنی داری کل رگرسیون (وجود رابطه خطی بین متغیر های مستقل و وابسته) و ناهمبسته بودن خطاها (استقلال خطا ها) .

همانطور که گفته شد یکی از پیش فرض های اصلی تحلیل رگرسیون نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و نرمال بودن توزیع مانده ها (خطاها) می باشد. با توجه به جدول ۷ نتیجه شد که متغیر وابسته چابکی سازمانی نرمال می باشد و همچنین نتیجه آزمون آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف برای متغیر خطا نیز در جدول ۷ نشان داده شده است. با اینکه سطح معنی داری در آزمون نرمال بودن در جدول ۷ بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد نتیجه می شود که متغیر خطا نیز نرمال می باشد و فرض نرمال بودن برقرار می باشد.

جدول ۷: آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف خطا

متغیر	آماره Z کولموگوروف- اسمیرنوف	سطح معنی داری (Sig)
خطاها	۱,۲۷۳	۰,۰۷۸

یکی دیگر از فرض های رگرسیون خطی، استقلال خطا ها یا ناهمبسته بودن خطا ها از یکدیگر است. به منظور بررسی استقلال خطا ها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می شود. مقادیر آماره دوربین واتسون بین ۰ و ۴ می باشد. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به جدول ۸ آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱,۹۴۰ می باشد. که نتیجه میشود این مقدار در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطا ها نیز برقرار میباشد. با توجه به جدول ۸ و مقدار ضریب تعیین می توان گفت که حدود ۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر های مستقل توجیه می شود.

در جدول ۸ آماره F فشر و سطح معنی داری بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیر های مستقل و متغیر وابسته می باشد . با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون نیز کمتر از ۰,۰۵ میباشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد.

با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون چند متغیره برقرار می باشد در ادامه به بررسی معنی داری ضرایب رگرسیونی و آزمون فرضیه ذکر شده می پردازیم. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره در جدول ۸ نشان داده شده است. با توجه به مطالب گفته شده و با توجه به سطح معنی داری ضریب تفکر وجودی انتقادی (سطح معنی داری بدست آمده برای این متغیر کمتر از ۰,۰۵ می باشد) نتیجه می شود که این متغیرها تاثیر معنی داری در چابکی سازمانی سازمانی دارند. ضرایب سایر متغیر ها معنی دار نمی باشد (سطح معنی داری بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد). بنابراین با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. لذا می توان نتیجه گرفت:

هوش معنوی قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است و ابعاد هوش معنوی (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، بسط حالت هشیاری قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است.

جدول ۸ : نتایج رگرسیون چند متغیره

چابکی سازمانی		متغیر وابسته
سطح معنی داری	مقدار تی	متغیر های مستقل
۰/۰۱۷	۲/۴۳۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۸/۴۲۲	آگاهی متعالی
۰/۰۰۱	۳/۳۵۲	بسط حالت هوشیاری
۰/۰۰۶	۲/۵۲۴	تولید معنای شخصی
۰/۰۴۳	۱/۹۹۴	تفکر وجودی انتقادی
۲۷,۳۴۳		آماره F
۰,۰۰۰		سطح معنی داری آماره F
۱,۹۴۰		آماره دوربین واتسون
۰,۷۴۴		ضریب تعیین
۰,۵۵۴		ضریب تعیین تعدیل شده

نتیجه گیری و پیشنهادات

در بررسی فرضیه که هوش معنوی تاثیر معنی داری بر چابکی سازمانی معلمان دارد. برای نتیجه گیری در مورد تایید یا رد فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده می شود. در فرضیه حاضر متغیر چابکی سازمانی به عنوان وابسته و مؤلفه های هوش معنوی به عنوان متغیر های مستقل می باشند و اگر ضریب حداقل یکی از متغیرهای مستقل معنی دار باشد نتیجه می شود که آن متغیر تاثیر معنی داری بر متغیر وابسته دارد و نتیجه خواهد شد که مولفه های هوش معنوی قادر به پیش بینی

چابکی سازمانی می باشد و در نتیجه تاثیر معنی داری بر چابکی سازمانی دارند. نتایج تحلیل رگرسیون زمانی معتبر است که مفروضات (مفروضات رگرسیون کلاسیک) آن برقرار باشد. از جمله مفروضاتی که در تحلیل رگرسیون مد نظر قرار می گیرد عبارتند از: نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط رگرسیون)، آزمون معنی داری کل رگرسیون (وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته) و ناهمبسته بودن خطاها (استقلال خطاها). در این فرضیه متغیر وابسته چابکی سازمانی نرمال می باشد با اینکه سطح معنی داری در آزمون نرمال بودن بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد نتیجه می شود که متغیر خطا نیز نرمال می باشد و فرض نرمال بودن برقرار می باشد. یکی دیگر از فرض های رگرسیون خطی، استقلال خطاها یا ناهمبسته بودن خطاها از یکدیگر است. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می شود. مقادیر آماره دوربین واتسون بین ۰ و ۴ می باشد. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱,۹۴۰ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطاها نیز برقرار می باشد. و مقدار ضریب تعیین می توان گفت که حدود ۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توجیه می شود با توجه به آماره F فیش و سطح معنی داری بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون نیز کمتر از ۰,۰۵ می باشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد. با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون چند متغیره برقرار می باشد با توجه به مطالب گفته شده و با توجه به اینکه ضریب مولفه تفکر وجودی انتقادی معنی دار می باشد (سطح معنی داری بدست آمده برای این متغیرها کمتر از ۰,۰۵ می باشد) نتیجه می شود که این متغیر تاثیر معنی داری در پیش بینی چابکی سازمانی دارند. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت: هوش معنوی قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است و ابعاد هوش معنوی (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، بسط حالت هشجاری قادر به پیش بینی چابکی سازمانی در بین معلمان است.. " با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد. در بررسی مطالعات انجام شده که در فصل دوم آمده است مطالعات برنتی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان اثر شش هوش رهبری بر چابکی سازمانی، که اثر هوش معنوی بر چابکی سازمانی تایید شد همانطور که در تحقیق ما هم مورد تایید قرار گرفته است.

با توجه به تایید فرضیه «بین هوش معنوی و چابکی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد» و با توجه به این نکته که هوش معنوی لازمه سازگاری بهتر با محیط است و افرادی که از هوش بالاتری برخوردارند، تحمل آنان در مقابل فشارهای زندگی بیشتر است و توانایی بالاتری را جهت سازگاری با محیط از خود بروز میدهند. و همچنین با توجه به اهمیت هوش معنوی بر چابکی سازمانی و تایید آن در پژوهش ما بنابراین پیشنهاد داده می شود که:

- برگزاری کارگاههایی و آموزش مستمر برای آشنایی بیشتر معلمان و شناخت آنان نسبت به جایگاه توکل بر خدا در سازمان ها.
- مدیران مدارس سعی کنند سطح بینش کارکنان افزایش یابد و نگاه آنان به زندگی فردی و سازمانی شان تغییر کند و تعریف اهداف متعالی برای معلمان تعریف شود و برای رسیدن به این اهداف کمک شود.
- مدیران مدارس تلاش کنند معلمان را با منابع معنوی که ممکن است از آن آگاهی نداشته باشند در جهت کمک به حل مسائل شخصی و سازمانی آشناسازی کنند.
- احساس مثبت در مدارس تلقین شود و نوعی مکانیزم هدف گذاری که تعقیب توانمند اهداف فردی و هم سازمانی را به دنبال داشته باشد، فرهنگ سازی شود.

منابع

- ۳- ابراهیم پور، ح. اسماعیل زاده، م. ۱۳۹۳. بررسی رابطه بین هوش معنوی و خود کارآمدی مطالعه موردی کارکنان شهری آموزش و پرورش ناحیه ۱۲ اردبیل. اولین همایش ملی حسابداری، حسابداری و مدیریت، اصفهان، موسسه آموزش عالی جامی. <http://www.civilica.com>
- ۴- بنیانیان، ل. ۱۳۹۰. بررسی رابطه هوش معنوی با تاب آوری و رضایت از زندگی دانش آموزان دختر سوم دبیرستان منطقه ۵ تهران. پایان نامه برای اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مشاوره. دانشگاه الزهراء(س)، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- ۵- جعفرنژاد، ا. شهائی، ب. ۱۳۸۶. مقدمه ای بر چابکی سازمان و تولید چابک. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر. ۲۷۲ صفحه.
- ۶- حاجیان، ا. شیخ الاسلامی، ف. م. همایی، ر. رحیمی، ف. امین الرعایا، م. رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی. نشریه: تحقیقات علوم رفتاری. ۶: ۵۰۸-۵۰۰.
- ۷- حقانی، ف. ۱۳۹۱. بررسی رابطه بین هوش معنوی و سازگاری اجتماعی در دانش آموزان دختر سال چهارم دبیرستان منطقه ده تهران. پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. دانشکده روانشناسی علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی.
- ۸- رضایی، ا. خلیل زاده، ا. ۱۳۸۸. رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس. فصلنامه علوم تربیتی. ۷: ۱۴۷-۱۲۵.
- ۹- رحیمی غ. وظیفه دمیچپی ق. سیدی م ح. ۱۳۹۲. روش تحقیق. اردبیل: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین المللی جلفا. ۳۷۱ صفحه.
- ۱۰- سلطانی، ا. ۱۳۸۸. هوش ششگانه ابزار رهبری هوشمند. ماهنامه تدبیر. ۲۱: ۲۶-۲۱.

- ۱۱- عسگری، پ. مشک، ر. ضمیری، ا. عباس زاده، ز. ۱۳۹۲. مقایسه تفکر انتقادی، هوش اجتماعی و انعطاف پذیری کنشی دانشجویان دختر و پسر. مجله روان شناسی اجتماعی. ۲۷: ۲۵-۴۱.
- ۱۲- غباری بناب، ب. سلیمی، م. سلیمانی، ل. نوری مقدم، ث. ۱۳۸۶. هوش معنوی. فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی. ۱۰: ۱۴۷-۱۲۵.
- ۱۳- کدخد، م. جهانی، ح. ۱۳۸۹. منطق پذیری هوش معنوی در فرایند تصمیم گیری. سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، تریز و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.
- ۱۴- ملاحسینی، ع. مصطفوی، ش. ۱۳۸۶. ارزیابی چابکی سازمان با استفاده از منطق فازی. ماهنامه تدبیر. ۱۸۶: ۵-۳.
- ۱۵- یعقوبی، ن. م. شکری، ع. راحت دهمرده، م. ۱۳۹۱. مطالعه توانمندسازهای ساختاری چابکی سازمانی در نظام بانکی. فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی. ۱۱(۱): ۱۵۸-۱۳۳.
- 16- Bjorkqvist, K., & Osterman, K. (2000). Social Intelligence
- 17- Buzan, T. (2002). *The Power of Social Intelligence*, New York: Perfect Pound Publisher.
- 18- Chin, S.T.S. Anantharaman, R.N. Tong, D. 2011. The Roles of Emotional Intelligence and
- 19- Dogan, T. & Çetin, B., (2009). Validity, Reliability and Factorial Structure of the Turkish Version of the Tromsø Social Intelligence Scale, Educational Sciences: Theory & Practice, 9 (2), 709-720.
- 20- Singh, MP. Sinha J. 2013. impact of Spiritual Intelligence on quality of life. International Journal of Scientific and Research Publications. 3(5): 1-5.
- 21- Wigglesworth, Cindy (2012). The twenty-one skills of spiritual intelligence. Selectbooks, Inc, New York.
- 22- Wong, C & Law, K (2002). The effects of leader & follower emotional intelligence on performance & attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- 23- Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organizations. International journal of operations & production management, 20 (4), 496-512