

بررسی رابطه مدیریت سرمایه‌های فکری، هوش سازمانی، هوش هیجانی با چابکی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران)

حسین باقریان فر^۱

نام نویسنده مسئول:

حسین باقریان فر

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه مدیریت سرمایه‌های فکری، هوش سازمانی، هوش هیجانی با چابکی سازمانی در بین کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۹۵-۹۶ می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و روش پژوهش، توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران به تعداد ۲۰۴ نفر بودند که از میان آن‌ها ۱۳۵ نفر به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های چابکی سازمانی مهربان (۱۳۹۳)، هوش هیجانی - مایر و سالووی (۱۹۹۰)، هوش سازمانی سلاسل و همکاران (۱۳۸۸) و مدیریت سرمایه‌های فکری بونتیس (۱۹۹۸) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان به تأیید رسید. همچنین پایایی بدست آمده از پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. یافته‌ها نشان داد که هوش سازمانی با چابکی سازمان ارتباط دارد و بین ابعاد هوش سازمانی (چشم‌انداز، استراتژیک، اتحاد-توافق و روحیه) رابطه معناداری وجود دارد که بیشترین همبستگی بین روحیه با چابکی سازمان ($r=0/55$) می‌باشد. مدیریت سرمایه‌های فکری نیز با چابکی سازمان ارتباط دارد و بین ابعاد مدیریت سرمایه‌های فکری (سرمایه ارتباطی) رابطه معناداری وجود دارد که بیشترین همبستگی بین در این رابطه ($r=0/58$) می‌باشد. دیگر یافته‌های پژوهش نشان داد هوش هیجانی با چابکی سازمان ارتباط دارد که بین ابعاد مدیریت هوش هیجانی (من جمله: تسهیل) رابطه معناداری وجود دارد و بیشترین ضریب همبستگی در این رابطه ($r=0/20$) می‌باشد.

واژگان کلیدی: سرمایه‌های فکری، هوش سازمانی، هوش هیجانی، چابکی سازمانی.

مقدمه

عصر حاضر را عصر نوآوری و تغییر نامیده‌اند، سازمان‌ها در این عصر متغیر باید بتوانند با استفاده از مدیریت دانش و داشتن توانایی‌های ذهنی بالا و کنترل هیجانات بر این تغییرات غلبه کرده و اهداف سازمانی خود را رو به جلو پیش ببرند. سازمان‌هایی در این عصر موفق هستند که انعطاف‌پذیری کافی را از خود بروز دهند و خود را با تغییرات سازگار سازند. نیروی انسانی ماهر و کارآمد پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از جوامع با وجود برخورداری از منابع طبیعی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند و روزگار به سختی و مشقت می‌گذرانند. دیگر ملت‌ها به‌رغم کمبود منابع طبیعی، در نتیجه داشتن نیروی انسانی کارآموزده و مناسب به آسایش و رفاه رسیده‌اند و با گام‌های بلند و استوار مسیر پیشرفت و ترقی را طی می‌کنند (آبراهام، ک. کورمن، ۱۳۸۶).

در جهان امروز تغییرات به سرعت صورت می‌گیرد، سازمان‌ها برای حفظ بقا خود باید به صورت دائم در حال پیشرفت باشند. از فناوری‌های پیشرفته استفاده کنند و در برابر تغییرات عوامل محیطی واکنش نشان دهند. چابکی سازمانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه و نقش مدیران در توانمندسازی سازمان دارد. مدیران برخوردار از خصایصی از قبیل هوش سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه‌های فکری، عواملی هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازند و سازمان را به سمت چابکی هدایت می‌نمایند. (باقر زاده و همکاران، ۱۳۸۹). واقعیت این است که «برآورد آینده» روز به روز غیرممکن‌تر می‌شود. قابلیت ما در پیش‌بینی آینده محدود است، زیرا حتی یک متغیر کوچک در پدیده‌های به‌ظاهر بی‌ارتباط می‌تواند به تغییرات عمده‌ای در کل سیستم منجر شود (فرهمند فقهی، ۱۳۸۱). برای سازمان‌ها، جوامع و حتی افرادی که برای آینده خود برنامه‌ریزی می‌کنند، شناخت ماهیت تغییرات و اهمیت کشش آینده امری ضروری و حیاتی به نظر می‌رسد. چابکی توانایی یک سازمان برای درک تغییر محیطی و سپس پاسخگویی سریع و کارا به آن تغییر است. سازمان‌های چابک نه تنها باید پاسخگوی تغییرات باشند، بلکه با یک آرایش بندی مناسب باید قادر به کسب مزایای رقابتی نیز باشند.

تغییر، یکی از بزرگ‌ترین خصوصیات سازمان‌ها و مؤسسات در حوزه رقابتی امروز است. چابکی توانایی سازمان برای تغییر است تا فرصت‌هایی را که بر اساس این تغییر ایجاد می‌شود مورد بهره‌برداری قرار دهد. سازمان چابک سازمانی است که می‌تواند تغییر کند و خود را با تغییرات محیطی همچون یک استراتژی پیروزمندانه وفق دهد؛ در حالی که تحقیقات زیادی در مورد اینکه چابکی چیست و چگونه سازمان‌ها می‌توانند چابک باشند، انجام نشده است. ولی همیشه پاسخ به چنین سؤالاتی برای متخصصان و برای تئوری پردازان چابکی سازمانی بسیار حیاتی است. با این وجود متأسفانه کارهای کمی در مورد اندازه‌گیری چابکی سازمان انجام شده است. اندازه‌گیری شاخص برای برنامه‌ریزی استراتژیک و تعیین میزان چابکی کنونی سازمان و تعیین نیاز سازمان به چابکی و شناسایی این شکاف و ایجاد فرمولی برای پر کردن این ضعف ضروری است. محاسبه شاخص چابکی همان‌گونه که تعریف شده، بسیار مشکل است، زیرا باید در بطن تغییر این اندازه‌گیری انجام شود.

رهبری یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آن‌ها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از مهم‌ترین خصیصه‌ها که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش هیجانی است (سایت تدبیر). هوش هیجانی توانایی‌های یک شخص در مواجهه با چالش‌های محیطی است و موفقیت فرد را در زندگی پیش‌بینی می‌کند، بنابراین هوش هیجانی را می‌توان به کارگیری قابلیت‌های عاطفی خود و دیگران، در رفتارهای فردی و گروهی برای کسب حداکثر نتایج تعریف کرد (هاشمی و همکاران، ۱۳۸۴). هوش هیجانی نوعی استعداد عاطفی است که تعیین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کنیم و عقل کمک می‌کند خرد را در مسیری درست به کارگیریم (وٹوقی کیا، ۱۳۸۴).

در محیط‌های پویا، سازمان‌ها با یک سری از مسائل و مشکلات پیش‌بینی‌نشده روبه‌رو هستند که کنترل آن‌ها توسط یک فرد دشوار است اما یک سازمان می‌تواند با به‌کارگیری الگوهای تعاملی میان اعضا، فناوری‌ها و فرهنگ، با شرایط دشوار روبرو شود (هاچینز^۱ ۱۹۹۱) «ویک» و «روبرتس» این الگوهای تعاملی را مجموعه عقل‌های سازمان نامیده‌اند. به این معنا که کارهای پیچیده در یک سازمان را یک فرد انجام نمی‌دهد، بلکه تعامل میان فناوری‌ها، فنون و افراد است که سازمان را در انجام وظایف خطیر خود یاری می‌کند. هوش سازمانی سبب می‌شود که سازمان‌ها به عنوان موجوداتی زنده تلقی گردند. شناخت هوش سازمانی به تعیین نقاط قوت و ضعف یک سازمان کمک می‌کند. همچنین راهنمای تسهیل‌کننده توسعه سازمان می‌شود تا بر طراحی برنامه‌های آموزشی و تطبیقی تمرکز کنند (جاکیر، ۲۰۰۸). سرمایه فکری شامل همه فرایندها و دارایی‌هایی می‌شود که معمولاً در ترازنامه نشان داده نمی‌شوند و همچنین شامل همه دارایی‌های ناملموس

^۱.Hutchins

می‌شود (مثل، مارک‌های تجاری، حق ثبت و بهره‌برداری محصولات و نام‌های تجاری) که در روش‌های حسابداری مدرن مورد توجه قرار داده می‌شوند. سرمایه فکری عبارت از جمع دانش اعضاء سازمان و کاربرد دانش آن‌ها است (روس و همکاران، ۱۹۹۷). متأسفانه با وجود اینکه چابکی نقش و اهمیت خاصی در سازمان‌ها دارد، تاکنون تحقیق و پژوهشی در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان کهگیلویه و بویراحمد صورت نگرفته است. به اجرا در آوردن چابکی سازمانی مستلزم انجام پژوهش و تحقیقات متعدد در جهت کشف مدل‌های مناسب برای بروز چابکی در سازمان است. سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان کهگیلویه و بویراحمد باید با توجه به تغییرات عصر کنونی خود را با محیط وفق داده و آماده رویارویی با تغییرات گردد. پژوهش حاضر درصدد است تا رابطه بین مدیریت سرمایه‌های فکری، هوش هیجانی و هوش سازمانی با چابکی سازمان بررسی نماید. در راستای این مهم، فرضیه‌های زیر قابل بررسی خواهند بود.

✓ بررسی رابطه (هوش هیجانی، هوش سازمانی، مدیریت سرمایه‌های فکری) با چابکی سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان کهگیلویه و بویراحمد

✓ تعیین رابطه هوش سازمانی با چابکی در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان کهگیلویه و بویراحمد

✓ تعیین رابطه مدیریت سرمایه‌های فکری با چابکی در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان کهگیلویه و بویراحمد

✓ تعیین رابطه هوش هیجانی با چابکی در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان کهگیلویه و بویراحمد

مبانی نظری پژوهش

چابکی سازمانی: واژه‌ی چابکی در لغات، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال، و توانایی حرکت سریع و آسان، و قادر بودن به تفکر سریع و با یک روش هوشمندانه به کار گرفته شده است (هورن‌بای، ۲۰۰۰). اما در فضای کنونی، چابکی به معنای واکنش اثربخش به محیط متغیر و غیرقابل پیش‌بینی و استفاده از آن تغییرات به عنوان فرصت‌هایی برای پیشرفت سازمانی است. هر چند، ریشه چابکی ناشی از تولید چابک بوده و تولید چابک مفهومی است که مهر و موم‌های اخیر عمومیت یافته و به عنوان راهبرد موفق توسط تولیدکنندگانی که خود را برای افزایش قابل ملاحظه عملکرد آماده می‌کنند، پذیرفته شده است (جعفر نژاد و همکاران، ۱۳۸۶). به‌زعم شریفی و ژانگ^۱، (۱۹۹۹) چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حسگری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری می‌باشد (شریفی و همکاران، ۱۹۹۹، ۷-۲۲). چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده و به آن‌ها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. ماسل^۲ (۲۰۰۱) چابکی را توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییرات پیوسته و غیرقابل پیش‌بینی تعریف می‌کند (ماسل، ۲۰۰۱، ۵-۱۱). سازمان‌ها از این جهت نباید از تغییرات محیط کاری خود هراس داشته و از آن‌ها اجتناب کنند؛ بلکه باید تغییر را فرصتی برای کسب مزیت‌های رقابتی در محیط بازار قلمداد کنند. پیترو هیلو می‌گوید چابکی یک شرکت عبارت است از توانایی و قابلیت انجام عملیات سودآور در محیط رقابتی سرشار از فرصت‌های مستمر، غیرقابل پیش‌بینی و متغیر (جعفر نژاد و همکاران، ۱۳۸۶). سازمان چابک یک کسب و کار با سرعت، سازگار و آگاهانه است که قابلیت سازگاری سریع در واکنش به تحولات و وقایع غیره منتظره و پیش‌بینی نشده، فرصت‌های بازار و نیازمندی‌های مشتری را دارد.

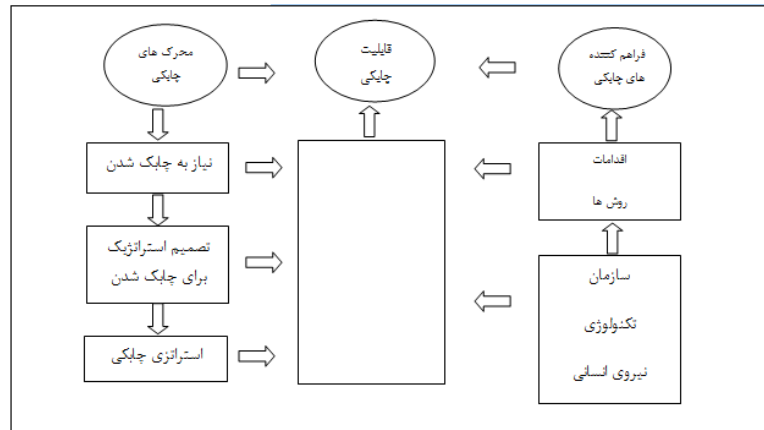
به‌زعم گلدمن و نایجل (۱۹۹۳) چابکی به معنای استفاده ترکیبی از فناوری‌ها و رویه‌های پیشرفته و شناخته شده تولیدی است. آن‌ها معتقدند تولید چابک دامنه‌ی کاملی از فناوری‌های تولید منعطف را با درس‌های آموخته شده از رویکردهای مدیریت کیفیت جامع، تولید بهنگام، و تولید ناب همسو و هم‌ردیف می‌کند. گلدمن (۱۹۹۴) چابکی را در سه واژه‌ی واکنش استراتژیک، تغییرات فراگیر و سیستم برجسته و غالب خلاصه می‌کند. همچنین گلدمن و همکاران (۱۹۹۵) پیشنهاد می‌کنند که چابکی چهار اصل به هم پیوسته را در بر می‌گیرد که عبارت‌اند از انتقال ارزش به مشتریان، مهارت یافتن در زمینه تغییر و عدم اطمینان، تشریک مساعی در جهت افزایش رقابت‌پذیری و ایجاد سازمان مجازی (جعفر نژاد و همکاران، ۱۳۸۶).

شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) یک مدل مفهومی در ارتباط با چابکی که شامل سه قسمت عمده بود ارائه کردند: اول، محرک‌های چابکی که تغییرات موجود در محیط کسب و کار هستند. این محرک‌ها شرکت را به بازبینی مجدد راهبرد و اصلاح یا تعدیل آن تحریک خواهند کرد تا در آن صورت، چابک شدن به‌طور جدی مدنظر همگان قرار گیرد. قابلیت‌های چابکی دومین قسمت از این مدل است که سرفصل‌های اساسی توانایی‌های لازم برای واکنش به تغییرات را مجسم می‌سازند و در پایان مدل، توانمندسازی‌های چابکی قرار دارند که به عنوان ابزارهای دستیابی به قابلیت‌های چابکی عمل می‌کنند؛ البته می‌توان این توانمند سازها را در چهار عرصه مهم از محیط تولیدی و خدماتی یافت: سازمان، کارکنان، فناوری و نوآوری.

^۱. Sharifi, Zhang

^۲. Maslell

نمودار (۱): مدل مفهومی



دستیابی به چالشی (شریفی و ژانگ، ۲۰۰۱)

هوش هیجانی: عده‌ای معتقدند هوش هیجانی را نخستین بار سالووی و مایر^۱ در سال ۱۹۹۰ بکار برده‌اند ولی عده‌ای دیگر به این عقیده‌اند که تاریخ به کارگیری این مفهوم بسی زودتر از این تاریخ و مشخصاً توسط داروین به کار برده شده، و این زمانی بود که داروین^۲ بیان داشت که ابراز عواطف در رفتار سازگاران افراد نقش اساسی ایفا می‌کند (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۸۳).

ابعاد هوش هیجانی در مدیریت و رهبری با استفاده از تعریف (گلمن^۳، ۱۹۹۹) از هوش هیجانی به شرح زیر می‌باشد (گلمن، ۱۹۹۹)

۱ - خودآگاهی: خودآگاهی یا تشخیص احساس در همان زمان که در حال وقوع است، بخش مهم و کلیدی هوش هیجانی را تشکیل می‌دهد. توانایی کنترل و اداره لحظه به لحظه احساس‌ها نشان از درک خویش و بصیرت روان‌شناسانه دارد. مدیران و رهبرانی که درجه‌ی بالایی از خودآگاهی دارند، با خود و دیگران صادق هستند و می‌دانند که چگونه احساس‌هایشان بر آن‌ها، سایر مردم و عملکرد شغلی‌شان تأثیر می‌گذارد آن‌ها با یک احساس قوی از خودآگاهی با اعتماد به نفس، در استفاده از قابلیت کوشا هستند.

۲ - خودکنترلی (خودمدیریتی): کنترل و اداره احساسات مهارتی است که بر پایه خودآگاهی شکل می‌گیرد. مدیران و رهبران قادرند محیطی از اعتماد و انصاف خلق کنند، عامل خود نظم دهی به دلایل رقابتی بسیار مهم است، زیر در محیطی که سازمان‌ها مستهلک می‌شوند و فناوری کار با سرعتی گیج‌کننده تغییر شکل می‌یابد. فقط افرادی که بر هیجان‌هایشان تسلط یافته‌اند، قادر به انطباق با این تغییرات هستند.

۳ - خود انگیزی: هدایت احساس‌ها در جهت هدف خاص برای تمرکز، توجه و ایجاد انگیزه در خود بسیار مهم است. کنترل احساس‌ها زمینه‌ساز هر نوع مهارت و موفقیت است و کسانی که قادرند احساس‌های خود را به موقع برانگیزانند، در هر کاری که به آن‌ها واگذار شود، سعی می‌کنند مولد و مؤثر باشند.

۴ - همدلی: توانایی دیگری که بر اساس خودآگاهی عاطفی شکل می‌گیرد، همدلی با دیگران است که نوعی مهارت فردی محسوب می‌شود، آن‌ها با ملاحظه و فکر، احساس‌های کارکنان را همراه با سایر عوامل در تصمیم‌گیری‌ها در نظر می‌گیرند. امروزه همدلی به عنوان جزئی از رهبری بسیار مهم است، رهبران همدل بیشترین همدردی را با افراد اطرافشان نشان می‌دهند.

۵ - مهارت‌های اجتماعی یا تنظیم روابط با دیگران: هنر ارتباط با مردم به مقدار زیاد، مهارت کنترل و اداره احساس‌های دیگران است. این مهارت نوعی توانایی است که محبوبیت، قوه رهبری و نفوذ شخصی را تقویت می‌کند. مهارت‌های اجتماعی می‌تواند به عنوان کلید قابلیت‌های رهبری در اکثر سازمان‌ها در نظر گرفته شود. زیرا وظیفه رهبر انجام کار از طریق دیگر افراد است. در این راستا رهبران به مدیریت مؤثر روابط نیاز دارند و مهارت‌های اجتماعی آن را ممکن می‌سازد (مختاری پور، ۱۳۸۴).

هوش سازمانی: هوش سازمانی عبارت است از استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی. (آلبرت کارل، ۲۰۰۲) از دیدگاه خان‌زاده، هوش تجاری را به جای هوش سازمانی به کار می‌برند. هوش تجاری، سازمان‌ها را از دیدگاه عوامل کسب و کار و تجارت ارزیابی می‌کند، ولی هوش سازمانی، سازمان‌ها را فارغ از کسب و کار و از

^۱ Jahn D.mayer, peter Salovey

^۲ Charles Darwin

^۳ Golman

تمامی دیدگاه‌ها و جنبه‌های سازمانی، بررسی می‌نماید. هوش سازمانی (OI) یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان جامعه و مخاطبان، ارباب رجوع و رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی (مالی، فروش، تولید، منابع انسانی و ...) که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیم‌های مدیریتی در سازمان می‌گذارد. هوش سازمانی، شما را برای تصمیم‌گیری در همه عوامل مؤثر بر سازمان و شرکت‌ها توانمند می‌سازد (خان‌زاده، ۱۳۸۴). برخی دانشمندان هوش سازمانی را از دیدگاه معرفت شناختی بررسی نموده‌اند: دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی - اجتماعی، سه مقوله‌ای می‌باشند که هوش سازمانی را مطرح کرده و هدف کلی این است که چگونه آمیزش مکاتب مختلف اندیشه می‌تواند درک جامعی از هوش سازمانی در مدیریت و ادبیات توسعه سازمانی ارائه دهد. هوش سازمانی، فرایندی اجتماعی است که نظریه‌های سازنده آن بر مبنای نظریه‌های هوش فردی محض بوده که تاکنون نادیده انگاشته شده است. کاربرد هوش فردی به نوبه خود نتوانسته است ماهیت اجتماعی هوش سازمانی را مشخص کند (آگان، ۲۰۰۷).

سرمایه‌های فکری: واژه سرمایه‌های فکری برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ وارد ادبیات دنیای کسب و کار شد و مجله فرچون ۱ در سال ۱۹۹۱ با انتشار مقاله‌ای از تام استوارد تحت عنوان «قدرت ذهن» نقش اهمیت سرمایه‌های فکری را برای خوانندگان خود، که اغلب مدیران ارشد سازمان‌ها به شمار می‌آمدند، مطرح کرد. از آن زمان به بعد نه تنها صدها مقاله در زمینه سرمایه‌های فکری منتشر شده است، بلکه بسیاری از مدیران سازمان‌ها در جستجوی یافتن راه‌هایی برای شناسایی ارزش‌های نامشهود خود و ارتقا سطح عملکرد سازمان با بهره‌گیری مناسب از این دارایی‌ها برآمدند.

بونتیس^۸ (۱۹۹۸)، ابتدا به سه نوع سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای اشاره کرد و در سال ۲۰۰۰ طبقه‌بندی خود را به صورت سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و مالکیت معنوی تغییر داد. منظور از سرمایه انسانی سطح دانش فردی است که کارکنان سازمان از آن برخوردار می‌باشند و عمدتاً ضمنی است. منظور از سرمایه‌های ساختاری، کلیه دارایی‌های غیر انسانی یا قابلیت‌های سازمانی است که در جهت بر آورد ساختن نیازها و الزامات بازار مورد استفاده قرار می‌گیرد. منظور از سرمایه رابطه‌ای کلیه دانش قرار گرفته شده در روابط سازمان با محیط خود- شامل مشتریان، عرضه کنندگان، مجامع علمی و سایر ذی‌نفعان- است. به عقیده وی مهم‌ترین جزء سرمایه‌های فکری، سرمایه رابطه‌ای است زیرا موفقیت یک سازمان در گر رابطه با ذی‌نفعان آن است. منظور از مالکیت معنوی، بخشی از دارایی‌های نامشهود است که بر اساس قانون، مورد حمایت و شناسایی قرار گرفته است (مانند کپی‌رایت، حق اختراع و حق امتیاز و سایر حقوق مشابه) در ارتباط با پژوهش حاضر، مطالعاتی صورت گرفته که هر یک بعدی از ابعاد پژوهش را مورد بررسی قرار دادند. در این ارتباط آزما و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به **بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان شعب بانک مسکن استان گلستان** پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش فیروزی و کرمی (۱۳۹۵) نشان داد خلاقیت تحت تأثیر هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی قرار دارد. از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، خودآگاهی، خود انگیزشی، خود مدیریتی و مهارت اجتماعی به صورت مثبت اثر مستقیم و غیرمستقیم بر خلاقیت دارند. همچنین ابعاد ارتباطی، شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی اثر مستقیم مثبت بر خلاقیت دارند. نتیجه‌گیری: سرمایه اجتماعی می‌تواند نقش واسطه را در رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت ایفا کند.

نتایج پژوهش قهرمانی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأثیر داشته و از بین ابعاد مختلف هوش سازمانی، چشم‌انداز، سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی هیئت علمی دارند. علاوه بر این، رتبه‌بندی ابعاد مختلف هوش سازمانی با به‌کارگیری آزمون فریدمن نشان داد که چشم‌انداز، دارای رتبه اول است. همچنین زارعی و همکاران (۱۳۹۵)، مطابق نتایج به‌دست آمده از پژوهش خود، تأثیر مستقیم و معنادار هوش سازمانی بر نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی تأیید شد. تأثیر مستقیم و معنادار مدیریت دانش بر هوش سازمانی و نوآوری سازمانی نیز تأیید شد. همچنین مشخص شد که مدیریت دانش توسط هوش سازمانی به صورت غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی نقش دارد.

نتایج پژوهش سلطانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که عوامل شایستگی، پاسخ‌گویی و سرعت در چابکی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود نقش دارند و بهبود در عوامل فوق می‌تواند سبب ارتقاء چابکی دانشگاه گردد و نتایج پژوهش جلالی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین یادگیری سازمانی و فراموشی هدفمند رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و یادگیری سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای چابکی سازمانی باشد. همچنین نتایج پژوهش حیدرزاده و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین مسئولیت اجتماعی شرکت، سرمایه فکری و مزیت رقابتی پایدار، می‌توان استنباط نمود.

^۱. Fortune

^۸. Bontis

نقوی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی اولویت بندی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی شهر یزد پرداختند، نتایج تحلیل مسیر وجود اثر معنادار تصویر ذهنی اعتبار علمی دانشگاه بر نگرش دانشجویان به افزایش عملکرد را نشان می‌دهد. همچنین نتایج پژوهش مشبکی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲) حاکی از تأیید کلیه فرضیه‌های پژوهش اعم از تأثیر مثبت و معنادار هوش هیجانی بر چابکی سازمان با ضریب ۰/۵۵، هوش هیجانی بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۴۶ و چابکی سازمان بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۴۳ می‌باشد و یعقوبی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به مطالعه توانمند سازی های ساختاری چابکی سازمانی در نظام بانکی پرداختند پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار آماری لیزرل، عوامل هفت‌گانه شناخته، همبستگی خوبی با چابکی سازمانی نشان داد. اولویت نخست به «تشکیل سازمان دانش‌محور» و اولویت آخر به «تشکیل سازمان مجازی» اختصاص یافت. در نهایت، پیشنهاد می‌شود نظام بانکی با تمرکز، بهبود و سرمایه‌گذاری بر عوامل توانمندساز شناسایی شده، به سوی ارتقای هر چه بیشتر چابکی خویش، گام بردارد.

آلن و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی اثر استراتژیک و ساخت انعطاف و تأمین چابکی زنجیره‌ای بر عملکرد شرکت در صنعت مد پرداختند، نتایج تحقیق عبارت‌اند از: ترکیب چابکی زنجیره تأمین و انعطاف‌پذیری زنجیره عملکرد تأمین شرکت را تقویت کرد؛ هر دو انعطاف استراتژیک و ساخت مثبت چابکی در زنجیره تأمین تأثیر می‌گذارد؛ نقش واسطه چابکی زنجیره تأمین از طریق تجزیه و تحلیل آماری تأیید شد. مایو و رونالد (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش عاطفی و رضایت شغلی پرداختند نتایج تحلیل نشان می‌دهد که هوش عاطفی با رضایت شغلی ارتباط معناداری را نشان نمی‌دهد.

والدومار (۲۰۱۴) تحقیقی تحت عنوان رابطه بین سازمان کار و چابکی نیروی کار در شرکت‌های تولیدی کوچک انجام داد، نتایج حمایت از روابط فرضی بین استراتژی‌های مدیریت متمرکز بر توسعه چابکی، ویژگی‌های کار، و چابکی نیروی کار است. این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که استقلال در محل کار یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های چابکی نیروی کار است. جمیزو واله (۲۰۱۱) تحقیقی را باهدف بررسی ارتباط بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی و تأثیر آن‌ها بر عملکرد انجام داده و به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. لیائوویو (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی را بررسی و تحلیل کرد، نتایج نشان داد که مدیریت دانش به واسطه یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر گذار است. چن و همکاران (۲۰۰۵) تحقیقی درباره سرمایه فکری و عملکرد مالی و ارزش بازاری بنگاه انجام دادند. مطالعه آن‌ها درک وسیعی از نقش سرمایه فکری در خلق ارزش و اساس مزایای پایدار فراهم ساخت. هوانگ و همکاران (۲۰۰۵) تحقیقی در مورد بررسی اثرات متقابل بین نوآوری و تکنولوژی اطلاعات بر عملکرد انجام دادند، نتایج تحقیق وجود رابطه مثبت بین آن‌ها را به اثبات رساند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحلیل توصیفی - همبستگی است. در طبقه‌بندی پژوهش‌ها بر اساس هدف، این پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری موردنظر در این پژوهش را تمامی کارکنان بنیاد شهید استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۹۶ - ۹۵ تشکیل می‌دادند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات منتشرشده از بنیاد شهید استان ۲۰۴ نفر بود که به صورت نمونه‌گیری تصادفی ۸۵ نفر مورد مطالعه قرار گرفت. پس از تدوین پرسشنامه‌ها، با مراجعه به بنیاد شهید پرسشنامه‌ها را در بین کارکنان آن توزیع کرده و جمع‌آوری نموده است.

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه چابکی: به منظور سنجش چابکی از پرسشنامه استاندارد چابکی سازمانی توسط مهربان در سال ۱۳۹۳ طراحی شده است و دارای ۳۳ سؤال و در قالب لیکرت است، استفاده گردید. روایی و اعتبار این پرسشنامه توسط مهربان (۱۳۹۳) مطلوب گزارش شده است و مقدار ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش او ۰/۹۲۶ به دست آمد. در این پژوهش، روایی محتوایی و صوری پرسشنامه از طریق بررسی نظر متخصصان بدست آمد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۷۳ بدست آمده که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

هوش هیجانی: به منظور سنجش هوش هیجانی از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی در ۴ بُعد آگاهی، تسهیل، شناخت و کنترل توسط سالووی و مایر (۱۹۹۰) طراحی شده است و دارای ۱۶۵ سؤال و در قالب لیکرت است، استفاده گردید. روایی و اعتبار این پرسشنامه توسط سالووی و مایر (۱۹۹۰) مطلوب گزارش شده است و مقدار ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش او ۰/۷۹۰ به دست آمد. در این پژوهش، روایی محتوایی و صوری پرسشنامه از طریق بررسی نظر متخصصان بدست آمد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۷۶ بدست آمده که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

هوش سازمانی: به منظور سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی سلاسل و همکاران (۱۳۸۸) طراحی شده است و دارای ۴۹ سؤال و در قالب لیکرت است، استفاده گردید. روایی و اعتبار این پرسشنامه توسط سالووی و مایر (۱۹۹۰) مطلوب گزارش شده است و مقدار ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش او ۰/۸۳ به دست آمد. در این پژوهش، روایی محتوایی و صوری پرسشنامه از طریق بررسی نظر متخصصان بدست آمد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۷۸۶ بدست آمده که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

پرسشنامه مدیریت سرمایه‌های فکری: پرسشنامه ارزیابی سرمایه فکری، که توسط بونتیس (۱۹۹۸) ساخته شده است که دارای ۴۲ چندگزینه‌ای پاسخ می‌باشد. این سازه دارای سه مؤلفه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای (مشتری) را در میان مدیران و کارشناسان شرکت سهامی بیمه آسیا مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه در تحقیق آفاجان زاده، حمید (۱۳۹۰) با آلفای کورنباخ ۰/۸۲ بدست آمده است. داده‌های بدست آمده نیز با استفاده از نرم‌افزار Spss23 در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار نمره‌ی کلی نمونه‌ی مورد تحقیق در متغیر هوش هیجانی دارای بیشترین مقدار میانگین بوده و همچنین به ترتیب بعد هوش هیجانی متغیرهای مدیریت سرمایه‌های فکری، هوش سازمانی و چابکی سازمانی دارای بیشترین مقدار میانگین می‌باشند.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مدیریت سرمایه‌های فکری، هوش سازمانی، هوش هیجانی و چابکی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشی‌دگی
مدیریت سرمایه‌های فکری	۲/۸۶	۰/۲۸	۰/۰۸	۰/۵۷	-۰/۸۲
هوش سازمانی	۲/۸۸	۰/۲۹	۰/۰۹	۰/۲۹	-۰/۱۷
هوش هیجانی	۳/۰۲	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۱۵	-۰/۲۲
چابکی سازمانی	۲/۸۱	۰/۴۱	۰/۱۷	۱/۶۷	۰/۶۷

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، از آنجای که سطح معنی‌داری به دست آمده در آزمون (K-S) و (S-W) در متغیرهای پژوهش، کمتر از مقدار ملاک ۰/۰۵ می‌باشد ($P < 0.05$)، لذا فرضیه صفر در آزمون K-S و S-W پیروی داده‌ها از توزیع مورد نظر (که در اینجا توزیع نرمال است) می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که توزیع متغیرهای مورد بررسی در نمونه آماری دارای توزیع نرمال می‌باشد و باید فرضیه‌های پژوهش را از طریق آزمون‌های پارامتریک مورد آزمون قرار دهیم، لذا آزمون فوق قابلیت استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون چندگانه، را می‌شمارد و بنابراین انجام این تحلیل در آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر بلامانع می‌باشد.

جدول ۲: آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرهای پژوهش	K-S	
	مقدار	Sig
مدیریت سرمایه‌های فکری	۱/۵۴	۰/۰۵۵
هوش سازمانی	۰/۹۲	۰/۰۷
هوش هیجانی	۱/۰۴	۰/۰۸
چابکی سازمانی	۲/۲۲	۰/۰۸۷

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین مدیریت سرمایه‌های فکری با هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه‌ی معناداری از نظر آماری بین متغیرها وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که به غیر هوش هیجانی بین مدیریت سرمایه‌های فکری، هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	مدیریت سرمایه‌های فکری	۱			
۲	هوش سازمانی	۰/۲۹**	۱		
۳	هوش هیجانی	۰/۱۲	-۰/۰۹	۱	
۴	چابکی سازمانی	۰/۳۳*	۰/۲۲*	۰/۱۵	۱

همان طور که جدول ۴ نشان می دهد بین عوامل مؤثر سازمانی با چابکی سازمان ارتباط دارند، که بیشترین همبستگی بین مدیریت سرمایه فکری و چابکی سازمان ($r=0/33$) و پس از آن بین هوش سازمانی و چابکی سازمان ($r=0/22$) بوده است. برای بررسی این که کدام یک از عوامل مؤثر سازمانی قادر به تبیین واریانس چابکی سازمان می باشد، از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است. نتایج نشان می دهد که مدل انتخاب شده، ۱۳ درصد تغییر در متغیر چابکی سازمان را به حساب آورده است. از این رو مدل نسبتاً مناسبی است.

جدول ۴: همبستگی بین عوامل مؤثر سازمانی و چابکی سازمان

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	مدیریت سرمایه های فکری	۱			
۲	هوش سازمانی	$0/29^{**}$	۱		
۳	هوش هیجانی	$0/12$	$-0/09$	۱	
۴	چابکی سازمانی	$0/33^*$	$0/22^*$	$0/15$	۱

جدول ۵: خلاصه ی مدل انتخاب شده برای ورود متغیرها

R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای استاندارد برآورد
$0/38$	$0/15$	$0/13$	$0/39$

برای بررسی فرضیه اول پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل استفاده شد. نتایج در جداول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶-۹: همبستگی بین هوش سازمانی، ابعاد آن و چابکی سازمان

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	هوش سازمانی	۱								
۲	چشم انداز استراتژیک	$0/23^{**}$	۱							
۳	سرنوشت مشترک	$0/72^{**}$	$-0/05$	۱						
۴	میل به تغییر	$0/78^{**}$	$0/13$	$0/79^{**}$	۱					
۵	اتحاد و توافق	$0/49^{**}$	$0/15$	$0/16$	$0/20$	۱				
۶	روحیه	$0/54^{**}$	$0/14$	$0/14$	$0/16$	$0/56^{**}$	۱			
۷	کاربرد دانش	$0/37^{**}$	$0/09$	$0/26$	$0/23$	$-0/17$	$-0/15$	۱		
۸	فشار عملکرد	$0/45^{**}$	$0/12$	$0/14$	$0/11$	$-0/22^{**}$	$-0/21$	$0/47^{**}$	۱	
۹	چابکی سازمانی	$0/30^{**}$	$-0/11^*$	$0/11$	$0/14$	$-0/21^{**}$	$0/55^{**}$	$0/09$	$-0/15$	۱

همان طور که جدول ۶ نشان می دهد هوش سازمانی با چابکی سازمان ارتباط دارد و همچنین بین ابعاد هوش سازمانی (من جمله: چشم انداز استراتژیک، اتحاد-توافق و روحیه) رابطه معناداری وجود دارد که بیشترین همبستگی بین روحیه با چابکی سازمان ($r=0/55$) می باشد. اما بین سایر ابعاد هوش سازمانی (من جمله: سرنوشت مشترک، میل به تغییر، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. در نهایت به منظور بررسی این که کدام یک از ابعاد هوش سازمانی قادر به تبیین واریانس چابکی سازمان می باشد، از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۷ آمده است. جدول تحلیل واریانس نشان می دهد که مدل انتخاب شده، معنادار است.

جدول ۷: تحلیل واریانس برای معناداری مدل

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	معناداری
رگرسیون	۸/۸۰	۷	۱/۲۶	۱۱/۳۰	۰/۰۰۱**
مانده	۱۴/۱۱	۱۲۷	۰/۱۱		
مجموع	۲۲/۹۱	۱۳۴			

**۰/۰۱ $p < ۰/۰۵$

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که مدل انتخاب شده، معنادار است ($p < ۰/۰۰۱$). لذا اکنون برای برآورد میزان تغییرات متغیر چابکی سازمانی خلاصه‌ی مدل انتخاب شده برای ورود متغیرها رو به شرح ذیل در جدول شماره ۴-۱۱ نشان داده می‌شود:

جدول ۸: خلاصه‌ی مدل انتخاب شده برای ورود متغیرها

R	مجزور R	مجزور R تنظیم شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۶۲	۰/۳۸	۰/۳۵	۰/۳۳

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که مدل انتخاب شده، ۳۵ درصد تغییر در متغیر چابکی سازمان را به حساب آورده است. از این رو مدل نسبتاً مناسبی است. اما اکنون اطلاعات متغیرهای پیش‌بین که در مدل وارد شده‌اند، به شرح جدول ۹ نشان داده می‌شود:

جدول ۹: ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای وارد شده در مدل

معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	متغیرهای پیش‌بین
		β	خطای استاندارد		
۰/۰۰۰۱	۶/۷	-	۰/۳۳	۲/۱۴	ثابت
۰/۰۰۱	۳/۸۱	۰/۴۱*	۰/۱۵	۰/۱۰	هوش سازمانی
۰/۰۶	-۱/۹	-۰/۱۴	۰/۰۵	-۰/۰۷	چشم‌انداز استراتژیک
۰/۴۲	-۰/۸۲	-۰/۱۰	۰/۰۹	-۰/۰۷	سرنوشت مشترک
۰/۳۰	۱/۱۰	۰/۱۳	۰/۰۹	۰/۰۹	میل به تغییر
۰/۰۶	۱/۹۳	۰/۱۷	۰/۰۷	-۰/۱۴	اتحاد و توافق
۰/۰۰۰۱	۷/۳	۰/۶۲*	۰/۰۴	۰/۳۵	روحیه
۰/۰۰۷	۲/۷	-۰/۲۲*	۰/۰۶	۰/۱۷	کاربرد دانش
۰/۰۷	۱/۸۱	-۰/۱۵	۰/۰۵	-۰/۱۰	فشار عملکرد

**۰/۰۱ $p < ۰/۰۵$

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۹ نشان می‌دهد که هوش سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای چابکی سازمان می‌باشد ($\beta = ۰/۴۱$)، و همچنین در مورد ابعاد هوش سازمانی بیشترین اثر مربوط به روحیه و بعد از آن کاربرد دانش می‌باشد که نشان می‌دهد پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای چابکی سازمان می‌باشند ($\beta = ۰/۶۲$)، ($\beta = ۰/۲۲$)، که همان‌طور جدول نشان می‌دهد در این رگرسیون از روش همزمان استفاده شده است و در یک گام نتایج پیگیری شده است. برای بررسی فرضیه‌ی دوم پژوهش، تحت عنوان «بنظر می‌رسد بین مدیریت سرمایه‌های فکری با چابکی سازمان رابطه وجود دارد.» داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند. نتایج در جداول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰: همبستگی بین مدیریت سرمایه‌های فکری، ابعاد آن و چابکی سازمان

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	مدیریت سرمایه فکری									
۲	سرمایه انسانی	۰/۷۰**								
۳	سرمایه ساختاری	۰/۶۸**	۰/۲۶**							
۴	سرمایه ارتباطی	۰/۴۹**	۰/۲۲**	۰/۲۰*						
۵	چابکی سازمانی	۰/۲۸**	۰/۰۹	-۰/۰۹	۰/۵۸**					

همان‌طور که جدول ۱۰ نشان می‌دهد مدیریت سرمایه‌های فکری با چابکی سازمان ارتباط دارد و همچنین بین ابعاد مدیریت سرمایه‌های فکری (من جمله: سرمایه ارتباطی) رابطه معناداری وجود دارد که بیشترین همبستگی بین در این رابطه ($r=0/58$) می‌باشد. اما بین سایر ابعاد مدیریت سرمایه‌های فکری (من جمله: سرمایه انسانی و ساختاری) با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. در نهایت به منظور بررسی این که کدام یک از ابعاد مدیریت سرمایه‌های فکری قادر به تبیین واریانس چابکی سازمان می‌باشد، از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۱ آمده است. جدول تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مدل انتخاب شده، معنادار است.

جدول ۱۱: تحلیل واریانس برای معناداری مدل

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	معناداری
رگرسیون	۷/۸۰	۳	۷/۶۰	۲۲/۶۶	۰/۰۰۰۱**
مانده	۱۵/۱۰	۱۳۱	۰/۱۱		
مجموع	۲۲/۹۱	۱۳۴			

*** $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

اکنون اطلاعات متغیرهای پیش‌بین که در مدل وارد شده‌اند، به شرح جدول ۱۲ نشان داده می‌شود:

جدول ۱۲: ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای وارد شده در مدل

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		معناداری
	β	خطای استاندارد	β	t	
ثابت	۱/۵۵	۰/۳۱	-	۴/۹	۰/۰۰۰۱
مدیریت سرمایه‌های فکری	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۴۱*	۳/۸۱	۰/۰۰۱
سرمایه انسانی	۰/۰۶	۰/۰۹	-۰/۰۵	-۰/۷۰	۰/۵۰
سرمایه ساختاری	۰/۰۳	۰/۰۶	-۰/۰۴	۰/۵۰	۰/۶۲
سرمایه ارتباطی	۰/۵۲	۰/۰۷	۰/۶۰*	۷/۹۵	۰/۰۰۰۱

*** $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱۲ نشان می‌دهد که هوش سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای چابکی سازمان می‌باشد ($\beta=0/41$)، و همچنین در مورد ابعاد مدیریت سرمایه‌های فکری بیشترین اثر مربوط به سرمایه ارتباطی می‌باشد که نشان می‌دهد پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای چابکی سازمان می‌باشند ($\beta=0/60$)، که همان‌طور جدول نشان می‌دهد در این رگرسیون از روش همزمان استفاده شده است و در یک گام نتایج پیگیری شده است. برای بررسی فرضیه‌ی سوم پژوهش، تحت عنوان «بنظر می‌رسد بین هوش هیجانی با چابکی سازمان رابطه وجود دارد.» داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند. نتایج در جداول ۱۳ ارائه شده است.

جدول ۱۳: همبستگی بین هوش هیجانی، ابعاد آن و چابکی سازمان

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	هوش هیجانی	۱								
۲	آگاهی	۰/۵۰**	۱							
۳	تسهیل	۰/۸۲**	۰/۴۳**	۱						
۴	شناخت	۰/۵۴**	-۰/۰۹	۰/۱۹*	۱					
۵	کنترل	۰/۵۴**	-۰/۱۱	۰/۳۰*	۰/۱۵	۱				
۵	چابکی سازمانی	۰/۱۹**	-۰/۰۵	۰/۲۰*	۰/۱۸	۰/۱۰	۱			

همان طور که جدول ۱۳ نشان می دهد هوش هیجانی با چابکی سازمان ارتباط دارد و همچنین بین ابعاد مدیریت هوش هیجانی (من جمله: تسهیل) رابطه معناداری وجود دارد که بیشترین همبستگی بین در این رابطه ($r=0/20$) می باشد. اما بین سایر ابعاد هوش هیجانی (من جمله: آگاهی، شناخت و کنترل) با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. در نهایت به منظور بررسی این که کدام یک از ابعاد هوش هیجانی قادر به تبیین واریانس چابکی سازمان می باشد، از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۴ آمده است. جدول تحلیل واریانس نشان می دهد که مدل انتخاب شده، معنادار است.

جدول ۱۴: تحلیل واریانس برای معناداری مدل

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	معناداری
رگرسیون	۱/۸۰	۴	۰/۴۵	۲/۸۰	۰/۰۳*
مانده	۲۱/۱۲	۱۳۰	۰/۱۶		
مجموع	۲۲/۹۱	۱۳۴			

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱۴ نشان می دهد که مدل انتخاب شده، معنادار است ($p < 0/03$). نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱۴ نشان می دهد که مدل انتخاب شده، ۵ درصد تغییر در متغیر چابکی سازمان را به حساب آورده است. از این رو مدل تقریباً مناسبی است. اما اکنون اطلاعات متغیرهای پیش بین که در مدل وارد شده اند، به شرح جدول ۱۵ نشان داده می شود:

جدول ۱۵: ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای وارد شده در مدل

معناداری	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		متغیرهای پیش بین
		β	خطای استاندارد	β	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰۱	۷/۴۱	-	۰/۳۲	۲/۴۰	۰/۳۲	ثابت
۰/۰۴	۱/۸۱	۰/۲۷*	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۱۲	هوش هیجانی
۰/۱۵	-۱/۴۴	-۰/۱۴	۰/۰۷	-۰/۱۱	۰/۰۷	آگاهی
۰/۰۲	۲/۳۲	۰/۲۴*	۰/۰۷	۰/۱۷	۰/۰۷	تسهیل
۰/۱۶	۱/۴۳	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۰۷	شناخت
۰/۱۰	-۰/۰۵	-۰/۰۰۵	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۰۶	کنترل

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۱۵ نشان می دهد که هوش هیجانی پیش بینی کننده ی معناداری برای چابکی سازمان می باشد ($\beta=0/27$)، و همچنین در مورد ابعاد هوش هیجانی بیشترین اثر مربوط به تسهیل می باشد که نشان می دهد پیش بینی کننده ی معناداری برای چابکی سازمان می باشد ($\beta=0/24$)، که همان طور جدول نشان می دهد در این رگرسیون از روش همزمان استفاده شده است و در یک گام نتایج پیگیری شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

برای بررسی فرضیه‌ی اصلی پژوهش، تحت عنوان «بنظر می‌رسد بین عوامل مؤثر سازمانی با چابکی سازمان رابطه وجود دارد.» بر مبنای شاخص‌های نشان داده شده عوامل مؤثر سازمانی (من جمله: مدیریت سرمایه‌های فکری، هوش سازمانی) با چابکی سازمان ارتباط دارند (به استثنای هوش هیجانی)، بیشترین همبستگی بین هوش سازمانی و چابکی سازمان ($r=0/40$) و پس از آن بین هوش سازمانی و چابکی سازمان ($r=0/34$) بوده است. برای بررسی این که کدام یک از عوامل مؤثر سازمانی قادر به تبیین واریانس چابکی سازمان می‌باشد، از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده شد، نتایج این جدول حاکی از معنادار بودن مدل انتخاب شده، می‌باشد و همچنین نتایج ارائه شده می‌دهد با وجود اینکه مابین مدیریت سرمایه‌های فکری و هوش سازمانی با چابکی سازمانی، اثر مثبت و معناداری وجود دارد و از سوی دیگر مابین هوش هیجانی با چابکی سازمان اثری مثبت و معناداری وجود ندارد و توضیحات تفسیری و بحث مورد نظر در فرضیات اول تا سوم به شرح ذیل توضیح داده شده است، با این وجود مدیریت سرمایه فکری پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای چابکی سازمان نیست اما هوش سازمانی به طور مثبت و معناداری ($p<0/005$ و $\beta=0/34$)، چابکی سازمان را پیش‌بینی می‌کند و همچنین همان‌طور که جدول نشان می‌دهد در این رگرسیون از روش همزمان استفاده شده است و در یک گام نتایج پیگیری شده است. چابکی توانایی سازمان برای تغییر است تا فرصت‌هایی را که بر اساس این تغییر ایجاد می‌شود مورد بهره‌برداری قرار دهد. سازمان چابک سازمانی است که می‌تواند تغییر کند و خود را با تغییرات محیطی همچون یک استراتژی پیرومندانه وفق دهد؛ در حالی که تحقیقات زیادی در مورد اینکه چابکی چیست و چگونه سازمان‌ها می‌توانند چابک باشند، انجام نشده است. ولی همیشه پاسخ به چنین سؤالاتی برای متخصصان و برای تئوری پردازان چابکی سازمانی بسیار حیاتی است. با این وجود متأسفانه کارهای کمی در مورد اندازه‌گیری چابکی سازمان انجام شده است. اندازه‌گیری شاخص برای برنامه‌ریزی استراتژیک و تعیین میزان چابکی کنونی سازمان و تعیین نیاز سازمان به چابکی و شناسایی این شکاف و ایجاد فرمولی برای پر کردن این ضعف ضروری است. محاسبه شاخص چابکی همان‌گونه که تعریف شده، بسیار مشکل است، زیرا باید در بطن تغییر این اندازه‌گیری انجام شود.

برای بررسی فرضیه‌ی اول پژوهش، تحت عنوان «بنظر می‌رسد بین هوش سازمانی با چابکی سازمان رابطه وجود دارد.» بر مبنای شاخص‌های نشان می‌دهد هوش سازمانی با چابکی سازمان ارتباط دارد و همچنین بین ابعاد هوش سازمانی (من جمله: چشم‌انداز استراتژیک، اتحاد-توافق و روحیه) رابطه معناداری وجود دارد که بیشترین همبستگی بین روحیه با چابکی سازمان ($r=0/55$) می‌باشد. اما بین سایر ابعاد هوش سازمانی (من جمله: سرنوشت مشترک، میل به تغییر، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. در نهایت به منظور بررسی این که کدام یک از ابعاد هوش سازمانی قادر به تبیین واریانس چابکی سازمان می‌باشد، از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴-۱۰ آمده است و همچنین جدول تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مدل انتخاب شده، معنادار است و همچنین نتایج نشان می‌دهد که هوش سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای چابکی سازمان می‌باشد ($\beta=0/41$)، و همچنین در مورد ابعاد هوش سازمانی بیشترین اثر مربوط به روحیه و بعد از آن کاربرد دانش می‌باشد که نشان می‌دهد پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای چابکی سازمان می‌باشند ($\beta=0/62$ ، $\beta=0/22$)، که همان‌طور جدول نشان می‌دهد در این رگرسیون از روش همزمان استفاده شده است و در یک گام نتایج پیگیری شده است، که شرح و تفسیر فرضیه فوق به شرح ذیل می‌باشد:

در تبیین این یافته می‌توان گفت، دنیای پر تلاطم و محیط ناآرام امروزی، به شدت به سازمان‌هایی چابک و هوشمند، نیاز دارد تا با هر تغییر و پیشامد ناگهانی، به نحو مطلوب، انعطاف لازم و عکس‌العمل مناسب نشان دهند، لذا نتایج تحقیق حاضر که به تعیین رابطه‌ی میان هوش سازمانی و چابکی پرداخته است، نشان داد که بین هوش سازمانی و چابکی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ به گونه‌ای که با افزایش هوش سازمانی، چابکی نیز افزایش می‌یابد که با نتایج مطالعه‌ی باقرزاده و اکبری دیباور؛ کیانی و همکاران، ۱۳۹۵ و شیر و همکاران، ۱۳۹۳، همخوانی دارد. در دنیای متلاطم و متغیر کنونی، تنها چیزی که تغییر نمی‌یابد، تغییر است. سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای تحت تأثیر سه پدیده مشتری، رقابت تغییر قرار دارند و با وقوف بر این که در محیط رقابتی امروز، نمی‌توانند با اتکا بر فرآیندهای ثابت به حیات خود ادامه دهند، در جستجوی راهی برای غلبه بر مشکلات خود هستند؛ زیرا فرایندها حتی در صورت طراحی مناسب اولیه خود، همواره نیازمند بازنگری خواهند بود. در دنیای سازمانی نیز وضع به همین منوال است، بخصوص این که در عصر حاضر هرچه زمان به جلو تر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آن‌ها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ابزار مکانیکی هوشمند نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش دارند. در چنین شرایط متغیر فراگیری، سازمان‌ها برای حفظ توان رقابتی ناچارند خود را با شرایط متلاطم و متحول محیطی وفق دهند و به اصطلاح چابک شوند و به دنبال پارادایم چابکی سازمان برای پاسخگویی به این تغییرات باشند. از طرفی در سازمان‌های پیچیده‌ی امروزی که هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی است، بی‌تردید، مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت. برای سازمان‌ها، جوامع و حتی افرادی که برای آینده خود برنامه‌ریزی می‌کنند، شناخت

ماهیت تغییرات و اهمیت کشش آینده امری ضروری و حیاتی به نظر می‌رسد. اما متأسفانه در پژوهش‌ها، به سرمایه‌های معنوی در سازمان از قبیل هوش سازمانی و چابکی سازمان‌ها کمتر توجه شده است.

همچنین یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین مؤلفه‌ی روحیه‌ی کارکنان و چابکی سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان و ایجاد محیطی که کارکنان به کار در آن احساس افتخار و بالندگی کنند و جهت دستیابی به اهداف سازمان از خود تلاش مضاعف نشان دهند، منجر به افزایش روحیه‌ی کارکنان می‌گردد و همچنین در مطالعه حاضر بین مؤلفه سرنوشت مشترک و چابکی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت که با نتایج تحقیق باقر زاده و اکبری دیباور هم‌خوانی داشت. در صورتی که مدیران، کارکنان را در برنامه‌ها، مسائل مهم و نتایج عملیات سازمان سهیم کنند و ارتباط مدیریت با کارکنان مثبت باشد که در نتیجه‌ی آن حس تعلق سازمانی کارکنان افزایش یافته و کارکنان ایده‌های کار و راهبرد کلی سازمان را درک کنند، سازمان چابک‌تر خواهد بود.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد مدیریت سرمایه‌های فکری با چابکی سازمان ارتباط دارد و همچنین بین ابعاد مدیریت سرمایه‌های فکری (من جمله: سرمایه ارتباطی) رابطه معناداری وجود دارد که بیشترین همبستگی بین در این رابطه $(r=0.58)$ می‌باشد. اما بین سایر ابعاد مدیریت سرمایه‌های فکری (من جمله: سرمایه انسانی و ساختاری) با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. در نهایت فرضیه مربوطه تأیید گردیده و نتایج نشان می‌دهد که رابطه معناداری از نظر آماری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد، لذا فرضیه دوم تأیید شده و مدیریت سرمایه‌های فکری بر چابکی سازمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد، لذا در توجیه این نتیجه می‌توان گفت، نتایج پروژه حاضر با نتایج تحقیقات حسینی و همکاران، ۱۳۹۳؛ شکرچی‌زاده، ۱۳۹۲ و تان و همکاران (۲۰۰۷)، همسو می‌باشد.

سرمایه فکری، زاده عرصه علم و دانش است. هنوز این واژه در دوران تکوین خود به سر می‌برد. این مفهوم برای نخستین بار، در سال ۱۹۹۱ مطرح شد یعنی زمانی که شرکت بزرگ سوئدی اسکاندیا شروع به اجرای مجموعه‌ای از روش‌های نوآورانه علمی برای توجه ویژه به دارایی‌های نامحسوس خود کرد. اگر رشد قدرت سخت‌افزاری را یک شاخص مهم بدانیم، باید بگوییم که تا سال ۲۰۱۱ یعنی زمانی که ما ۲۰ ساله شدن مفهوم سرمایه فکری را جشن می‌گیریم، رایانه‌ها به ظرفیتی معادل ظرفیت مغز انسان دست خواهند یافت. به عقیده بونتیس مدیریت سرمایه فکری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی، منبع نوآوری و نوسازی راهبردی است و از جلسات طوفان فکری، کنار هم گذاردن فایل‌ها و تجربیات گذشته توسط کارکنان و به حتی رؤیاپردازی در سازمان و نیز از طریق بهبود مهارت‌های شخصی در جهت پیشبرد و افزایش سطح چابکی سازمان مورد نظر حاصل می‌شود. سرمایه‌های فکری از جمله سرمایه‌های ارتباطی یکی از مهم‌ترین اجزای سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها است زیرا منبع اصلی خلاقیت و چابکی سازمانی است، بدین لیل مدیریت این نوع سرمایه در سازمان‌های مورد تابع می‌تواند چابکی سازمان مورد نظر را مورد کنش و واکنش قرار دهد.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد هوش هیجانی با چابکی سازمان ارتباط دارد و همچنین بین ابعاد مدیریت هوش هیجانی (من جمله: تسهیل) رابطه معناداری وجود دارد که بیشترین همبستگی بین در این رابطه $(r=0.70)$ می‌باشد. اما بین سایر ابعاد هوش هیجانی (من جمله: آگاهی، شناخت و کنترل) با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. لذا فرضیه صفر پذیرفته می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین هوش هیجانی و چابکی سازمان رابطه معناداری وجود دارد. در عصری که با نام تغییر عجین شده است، آنچه باعث ادامه حیات و کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها می‌گردد، استفاده اثربخش از منابع انسانی است. سال‌ها این تفکر حاکم بود که وجه تمایز افراد موفق از سایرین، بهره‌مندی آن‌ها است، اما تحولات اخیر در علوم رفتاری و سازمانی توجه همگان را به سوی عامل اصلی‌تری تحت عنوان «هوش هیجانی» سوق داده است. امروزه هر مدیری که سعی در تحقق اهداف سازمانی خود دارد باید به هوش هیجانی افراد به‌مثابه سرمایه‌ای باارزش بنگرد و فرصت پرورش آن را برای منابع انسانی خود فراهم کند. هدف دقیق پژوهش حاضر تشریح دقیق مفهوم هوش هیجانی، بررسی ابعاد، اهمیت و کاربرد آن در توسعه توانایی‌های نیروی انسانی در سازمان‌هاست. بدین منظور الگوهای گوناگون هوش هیجانی تشریح می‌شود که بدین منظور، هوش مورد نظر پتانسیل ایجاد و عامل رشد چابکی در یک سازمان خواهد بود یا نه؟

چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری می‌باشد. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده و به آن‌ها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد در دنیای کنونی که تغییرات به سرعت صورت می‌گیرد. بر این اساس، با وجود اینکه چابکی نقش و اهمیت خاصی در سازمان‌ها دارد، تاکنون تحقیقات و پژوهش‌های وسیعی در این زمینه صورت نگرفته است. لذا پژوهش حاضر به بررسی رابطه‌ی متغیرهای سازمانی همچون مدیریت سرمایه‌های فکری و همچنین هوش هیجانی با چابکی سازمان می‌پردازد که با توجه به این امر مهم، نتایج پژوهش حاضر و همچنین پژوهش‌های اسلام‌پناه نوبری، ۱۳۹۱؛ حجتی و حجتی، ۱۳۹۴؛ نصیری علی‌آبادی و حجتی، ۱۳۹۳؛ جعفرزاد و شهابی، ۱۳۸۶ و باقرزاده و اکبری‌دیباور، ۱۳۸۹ حاکی از ارتباط مابین هوش هیجانی با چابکی سازمان می‌باشد. دنیای امروز تحت تأثیر تغییرات ژرف و گسترده‌ای است که از آغاز عصر مدرن تاکنون به خود ندیده است. تغییرات محیطی سریع، موجب دگرگونی‌های بسیاری می‌شوند که تأثیرات چشم‌گیری بر سازمان‌ها دارند. بر این اساس، اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی، جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر

سازمانی پیشرفته، از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود، لذا کارکنان سازمان‌ها چندان هم از محیط کاری خود راضی نیستند و این نارضایتی دلایل مختلفی دارد که یکی از آن‌ها عدم سرعت در روند کار و پاسخگویی کند به تغییرات یا به عبارتی، چابکی و سرعت سازمان است که معمولاً سازمان‌ها به دلیل وجود قوانین و مقررات چندان جوابگوی سرعت و چابکی سازمانی نیستند.

به نظر می‌رسد تغییر، یکی از ویژگی‌های اصلی سازمان‌ها در عصر رقابتی جدید باشد که می‌تواند عاملی در جهت سرعت پیشروی سازمان باشد. کمتر سازمانی را می‌توان یافت که در یک دوره‌ی مثلاً سه تا شش ماهه یا حتی یک‌ساله، تغییری را در محیط خود شاهد نباشد، با توجه به بافتی که در حال حاضر بر دنیای کسب و کار سازمان‌ها حکم‌فرماست، سازمان‌ها ناگزیر از انجام تغییراتی در نگرش، دانش، رویکردها، رویه‌ها و نتایج مورد انتظار خود و همچنین شناخت و کنترل عواطف و هیجان‌های خود که از جمله‌ی مؤلفه‌های هوش هیجانی می‌باشد، هستند لذا نتایج پژوهش حاضر حاکی از ارتقاء چابکی و سرعت سازمان از سوی هوش هیجانی کارکنان خواهد بود و هوش هیجانی می‌تواند عامل ارتقاء سطح چابکی و سرعت سازمان مورد نظر خود باشند.

از دیدگاه بسیاری صاحب‌نظران حرکت سریع، چالاک، فعال و توانایی حرکت و قادر بودن به تفکر به صورت متهورانه با یک روش هوشمندانه از سوی نیروی انسانی فعال در یک سازمان بکار گرفته شده است. ریشه چابکی ناشی از تولید چابک بوده و تولید چابک مفهومی است که طی سال‌های اخیر عمومیت یافته است و به عنوان راهبردی موفق توسط تولیدکنندگانی که خود را برای افزایش قابل ملاحظه عملکرد و پیشرفت آماده می‌کنند، پذیرفته شده است. بدین دلیل برای این پیشرفت، این عوامل می‌توانند سازمان‌ها را معطوف به اهمیت نقش منابع انسانی و پرورش نیروی کار متعهد و در صحنه نماید در این میان، هوش هیجانی یکی از راه‌های مؤثر پرورش نیروی انسانی است که می‌تواند با ایجاد محیطی پویا، موجبات سلامت روانی را فراهم آورده و یادگیری همراه با لذت و شادی و همچنین ارتباط مطلوب اجتماعی با کنترل احساسات و هیجانات را تسهیل نماید. اما بر اساس نتایج پژوهش‌های گوناگون به‌طور کلی می‌توان گفت افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند می‌توانند از تمام ظرفیت‌های وجودی خود استفاده نمایند و محدودیت را به فرصت تبدیل نموده و موجبات تسریع، چابکی و چالاک‌ی درون و برون سازمانی را موجب شوند.

بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱- پیشنهاد می‌شود تا با برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان در مورد اصول ارتقاء با هوش سازمانی، زمینه ارتقای چابکی سازمانی را در سازمان فراهم آورند. بدیهی است استفاده از بروشورها و پوسترهای تخصصی و مربوط در زمینه افزایش هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن و همچنین مشخص کردن محدوده هوش‌های درون نقشی و رفتارهای فرانقشی چون چابکی سازمانی و ایجاد انگیزه در کارکنان برای ابراز هوش سازمانی بیشتر، در بهبود چابکی سازمانی بی‌تأثیر نخواهد بود.

۲- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد که نمونه‌های دیگر در سازمان‌های دیگر، به ویژه در سازمان‌های صنعتی انجام شود، تا با تکرار نتایج به اطمینان بیشتری دست یابیم. از طرح‌های دیگر برای این پژوهش، مقایسه وضعیت میانگین‌ها با حداقل سه تا چهار گروه آزمایشی و گواه است؛ زیرا در شرایط مطالعه آزمایشی یا شبه آزمایشی، می‌توان با قدرت و اعتماد بیشتری از یافته‌های پژوهش حمایت کرد. همچنین این پژوهش می‌تواند روی گروه‌های بزرگ‌تری از سازمان‌های دولتی، خصوصی و نیمه‌خصوصی اعمال شود، تا با نگاه به نتایج و مقایسه آن‌ها، به تفاوت‌ها و شباهت‌های میان این سازمان‌ها از جنبه رفتار سازمانی پی برد.

۳- با نگاهی به ارتباط هوش سازمانی و چابکی سازمانی در پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان کهگیلویه و بویراحمد به میزان توانایی، میل به تغییر، روحیه و اتحاد و توافق برای ایجاد این بعد از هوش سازمان مورد نظر توجه کنند، لذا به منظور پرورش و بهبود هوش سازمانی، در خصوص نظام توانایی، روحیه و میزان توافق و اتحاد، باید مبتنی بر میزان چابکی آن‌ها در سازمان باشد.

منابع

منابع فارسی

- اخوان، علی محمد؛ جمشیدی، مسلم؛ یزدی‌خواه و مهدیه، السادات. (۱۳۹۱). بررسی عوامل سازمانی موثر بر توانمندسازی کارکنان ناجا، توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۷، شماره ۲۳، صص ۶۹-۹۵.
- اسلام پناه نویری، اتابک. (۱۳۹۱). مشخصات نویسندگان مقاله بررسی رابطه بین هوش هیجانی با چابکی سازمانی در نیروگاه حرارتی تبریز، بیست و هفتمین کنفرانس بین المللی برق.
- افسرین، سید زهیر (۱۳۸۶). بررسی رابطه هوش عاطفی و سبک رهبری (تحول آفرین - مبادله‌ای). تحقیق در مدیریت شهری در شهر مشهد.
- اکبر زاده، ن.، ۱۳۸۳، هوش هیجانی (دیدگاه سالوی و دیگران)، تهران، انتشارات فارابی.
- آبراهام.ک. کورمن. (۱۳۸۶). روانشناسی صنعتی سازمانی، ترجمه حسین شکرگن. تهران: انتشارات رشد.
- بابایی، ۱۳۸۳. هوش هیجانی - فرهنگ، سازمان و سیاست. تهران، انتشارات.
- باقرزاده، مجید و اکبری دیباور، احمد. (۱۳۸۹). چابکی سازمان در برابر تغییرات متداوم جهانی، تبریز: سازمان مدیریت صنعتی، (زیر چاپ).
- باقرزاده، مجید و اکبری دیباور، احمد. (۱۳۸۹). چابکی سازمان در برابر تغییرات متداوم جهانی، تبریز: سازمان مدیریت صنعتی.
- باقرزاده، مجید و کبری دیباور، احمد. (۱۳۸۹). تبیین ارتباط هوش سازمانی با چابکی سازمانی، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۵، سال دوم، صص ۱۰۳-۱۲۱.
- جعفرزاده، احمد و شهانی، بهنام (۱۳۸۶). مقدمه ای بر چابکی سازمان و تولید چابک، تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- جعفرزاده، احمد و شهانی، بهنام. (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر چابکی سازمان و تولید چابک، تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- جلالی، سید احمد ۱۳۸۱. هوش هیجانی، فصلنامه ی تعلیم و تربیت، سال هجدهم، شماره ی ۱ و ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۱، شماره ی مسلسل ۷۰ - ۶۹، صفحات ۸۹ تا ۱۰۵.
- حجتی، اکرم و حجتی، بتول. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش و هوش هیجانی با چابک سازی سازمانی در کارکنان دانشگاه شاهد تهران، سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت.
- حسنی، محمود؛ استادی، سجاد و کاظمی‌قلعه، روح‌الله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه های فکری و چابکی سازمانی بانک رفاه کارگران (مطالعه موردی: امور شعب استان آذربایجان شرقی)، منتشر شده در اولین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی.
- حسینی، سید یعقوب و چلی، سریل نینا. (۱۳۹۲). تاثیر هوش سازمانی بر یادگیری در سازمان، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۲، شماره ۷۱، صص ۱۳۱-۱۵۹.
- خان‌زاده، حمید. (۱۳۸۴). مدیریت سازمانی، مجله دنیای کامپیوتر، سایت:
- <http://www.developercen-ter.ir/forum/showthread.php?t=9018>
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۶). روانشناسی صنعتی سازمانی، تهران: انتشارات نشر ویرایش.
- شکرچی‌زاده، حسنعلی بختیاری نصرآبادی، احمدرضا و غسل‌علی‌زاده، پردیس. (۱۳۹۲). تاثیر رنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های فکری بر چابکی سازمانی، مقاله‌های همایش‌های ایران، دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک، انجمن مدیریت راهبردی ایران.
- شیری، اردشیر؛ محسنی‌مقدم، اکرم و فیضی، شمس‌الدین. (۱۳۹۳). رابطه‌ی بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی در استانداری ایلام، مجله فرهنگ ایلام، دوره ۱۵، شماره ۴۴، صص ۲۴-۳۶.
- عابدی، جعفری، مرادی (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. تهران.
- فقهی فرهنگند، ناصر (۱۳۸۱). مدیریت پویای سازمان، تبریز: انتشارات فروزش.
- قربانی‌زاده، وجه اله و کریمان، مریم. (۱۳۸۸). عوامل درون سازمانی موثر بر اخلاق کاری کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۴، صص ۴۷-۶۵.
- کیانی، محمدمهدی؛ بهرامی، محمدمین؛ منتظرالفرج، راضیه؛ فلاح‌زاده، حسین و محمدزاده، مرتضی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، فصلنامه علمی پژوهش‌های سلامت محور، سال دوم، شماره ۲، صص ۱۰۵-۱۱۷.
- کریمی، فریبا و اکبری، مرضیه. (۱۳۹۳). الگوی روابط بین قابلیت یادگیری سازمانی و هوش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۲، صص ۱۴۳-۱۵۸.

- محمدی الیاسی، قنبر؛ چیت‌ساز، احسان و گرامی، عباس. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل درون سازمانی موثر بر عملکرد شرکت های نوپا، اقتصاد و تجارت نوین، دوره ۶، شماره ۲۲-۲۱، صص ۲۷-۴۸.
- مختاری پور، مرضیه (۱۳۸۴). مدیریت و رهبری با هوش هیجانی. تهران.
- مقنی زاده، محمد حسن. (۱۳۸۲). مهارت‌های اجتماعی و هوش هیجانی.
- نصیری علی‌آبادی، رکسانا و حجتی، اکرم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت دانش با چابک سازی سازمانی در کارکنان دانشگاه شاهد تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- وثوقی کیا، ا.، ۱۳۸۳، هوش هیجانی، تهران، دانشگاه الزهرا.
- ودادی، احمد؛ صیادشیرکش، سعید و شفیع‌زاده‌برمی، مریم. (۱۳۸۹). هوش سازمانی و مدیریت بحران، مدیریت کسب و کار، دوره ۲، شماره ۵، صص ۸۵-۱۰۲.
- هاشمی، حمید و فلاح آزاد، شیرزاد (۱۳۸۴). مقاله: چابکی کسب و کار، تهران: جهاد دانشگاهی

- Ahmadi AA, Amini A & Shahverdi P. Evaluate and analyze the quality of work life and its relationship with performance (Staff of government audit organization). *Modiriat Farda* 2009; 8(21): 25-33.
- Akgun ,E, ali. (2007), "*Organizational intelligence: A structuration view*".
- Albrecht.Karl.(2002), "*Organizational Intelligence& Knowledge Management*"
- Bagherzadeh M & Akabri Dybavar A. The relationship between organizational intelligence and organizational agility, The cultural heritage of the East Azerbaijan province. Tehran: *Conference on Business Intelligence and Business Intelligence*, 2010.
- Bar-On, R. (1988). The development of a concept of psychological well-being. *Unpublished doctoral dissertation, Rhodes University, South Africa*.
- Becker, B, E. Huselid, M, A. and Ulrich, D. (2001), *The HR Scorecard, Harvard Business School Press, MA*.
- Becker, F.(2002) . Improving organizational performance by exploiting workplace flexibility *Journal of facility Management* , 1(2), 154-162.
- Bernnan, N. (2001), " *Intellectual capital annual reports: evidence from Ireland*", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14 No.4, pp. 423-436.
- Bontis, N and Girardi, J (2000) "teaching knowledge management and intellectual capital lessons", *International journal of technology management*.
- Bontis, N. (1998), "Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and Models", *Management Decision*, Vol. 36 No.2, pp.63-76.
- Bontis, N. (1998), "*There's a price on your head: managing intellectual capital strate gically*", *Business Quarterly*, Summer, pp. 40-47.
- Bontis, N. (1999), "managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital", *International journal of technology management*, vo118.
- Bontis, N. (2001), intellectual capital questionnaire, *institute for intellectual capital reasearch, Hamilton, Canada*.
- Bontis, N. (2003), "Royal bank invests in knowledge based", *knowledge Inc.2* (8).
- Bontis, N., Dargonetti, N, C., Jacobsen, K. and Roos, G. (1999), " The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resource", *European Management Journal*, Vol .17 No4, pp. 391-402.
- Bontis, N., Keow, W, C, C. and Richardson, S. (2000), "Intellectual capital and Business performance in Malaysian Industries", *Journal of Intellectual capital*, Vol. 1 No. I, pp. 85-100.
- Bontis, N.Chun Wei Choo (2001"), "*The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*", *oxford university press*.
- Bozbura, F, T. (2004), "Measurement and application of intellectual capital in Turkey", *The Learning Oranization*, Vol.11 NoA/5, pp. 357-367.
- Brooking, A. (2002) "*Intellectual capital: core asset for the third Millenium enterprise*". london: *international Thompson Business Press*.
- Cakir R; Ada S(2008):*Can the Organizational Intelligence Be developed in School by Inservice Training?World Applied Sciences journal*,4(1):24-30.
- Edvinsson, L. and Malone, M. (1997), *Intellectual capital: Realizing your Company's True value by Finding its Hidden Brain Prower*, Harper collins Publisher Inc, New york, NY.
- Galman, S (2000) .*Management, Technology, And Agility*, No. 14, p.p 112-114.
- Gardner, Howard (1993). *Multiple Intelligences: The theory in practice*. New York: *Basic Books*.
- Goleman,D.Boyatzis, R.E & .,Rhee,k.(1999). *Clustering competence in emotional intelligence insights from the emotional competence inventory. (ECI .(from the world wide web http:// www. eiconsortium. Org*.
- Grant, R, M. (1997), "*The knowledge based view of the firm: implications for management practice*", *Long Range planning*, Vol. 30 No.3, pp. 450 - 454.
- Gupta, O. and Roos, G. (2001), "*Mergers and acquisitions through an Intellectual capital perspective*", *Journal of Intellectual capital*, Vol.2 No.3, pp. 297-309.
- Haanes, K. and Lowendahl, B. (2000), "*The unit of activity: towards an alternative to the theories of firm*", in *Tbomas, H. etal., strategy, Structure and style*, John wiley & Sons, New york, NY.
- Hamel, G. and Prahalad, C.K. (1994), *Competing For the Future*, Harvard Business School press, Boston, MA.

- Hillegersberg, J; and et.al (2005): *Business agility requirements in financial service*, *Journal of Rotterdam School, F Management, Erasmus University Rotterdam*.
- Hornby, A. S (2000). *Oxford Advance Learner's Dictionary of current English, Sixth Edition*, Oxford university press.
- Hutchins, E. & B. Hazlehurst 1991. *Learning in the cultural process*. In *Artificial life II*, C. Langton, C. Taylor, D. Farmer, & S. Rasmussen (eds), 689--706. Redwood City, CA: Addison-Wesley.
- Jordan, R.J. Ashanasy, N. M. Hartel, C.E, J & .Hooper, G.S.(1999) . *Workgroup emotional intelligence:Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus*. Manuscript submitted for publication.
- Kannan, G. and Aulbur, W, G, (2004), "Intellectual capital: measurement effectiveness", *Journal of Intellectual capital*, Vol. 5, No. 3, pp. 389-413.
- Klein, D.A. and Prusak, I. (1994), "characterizing intellectual capital", *Center for Business Innovation, Ernst& young LIP working paper*.
- Marr, B. and Schiuma, G. (2001), "Measuring and managing intellectual capital and knowledge assets in new economy organizations", in Boune, M. (Ed.), *Handbook of performance measurement*, Gee, London.
- Maskell, B (2001): *The age of agile manufacturing*, *Supply Chain Management: An International Journal*; Vol.6, No 1,pp. 5-11.
- Mayer, G.W., Prange, C., & von Rosenstiel, L. (2001). *Psychological perspectives of organization learning*. In M. Dierkes, A. Berthoin Antal, J. Child, & I. Nonaka (Eds). *Handbook of organizational learning & knowledge* (pp.14-64) New York: Oxford university press.
- Mayer, J.D. (1993). *The Emotional madness of the dangerous leader*. *Journal of Psychohistory*, 20, 331-348.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (1999). *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence*. *Journal of Intelligence*. 27, pp:267-269
- McCarthy, I (2003): *Strategies for agility: an evolutionary and configurationally approach, integrated manufacturing systems*, v.4, n.2, p.p 103-113.
- Motwani, J., A. Kumar and Z. Mohamed (1996); "Implementing QFD for Improving Quality in Education: An Example"; *Journal of Professional Services Marketing*, Vol. 14, No. 2, pp. 149-59.
- Mouritsen, J. (1998), "Driving growth: economic value added versus Intellectual capital", *Management Accounting Research*, Vol. 9, pp. 461-482.
- Niroshaan Sivanathan, G. Cynthia Fekken, (2002) "Emotional intelligence, moral reasoning and transformational leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 23 Iss: 4, pp.198 – 204
- Rajaeepour S, Pourpirali Z & Salimi G. Relationship between faculty members' participation in administrative decision-making and the level of their moral. *Health Information Management* 2007; 4(1) :99-105.
- Ramesh, G; Devadasan, S (2007) : *Literature Review on the Agile Manufacturing Criteria*, *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 18, No. 2, p.p 182-201.
- Rice, C.L.(1999). *A quantitative study of emotional intelligence and its impact in team performance*
- Roos, G., Roos, J., Edvinsson, L. and Dragonetti, N.C. (1997), *Intellectual capital - Navigating in new Business landscape*, New York university press, New York, NY.
- Salovey, P., Mayer, J. D., (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sanchez, M.T., Fernandez-Berrocal, (2008). "Gender differences in relation to the Salovey and Mayer Model". *International Psychology and Education Congress*. In press.
- Seetharaman, A., Sooria, H, H, B, Z. and Saravanan, A, S. (2002), "Intellectual capital accounting and Reporting in the knowledge economy", *Journal of Intellectual capital*, vol. 3 No.2, pp. 128-148.
- Sharifi, H; Zhang, Z (1999). *A methodology for achieving agility in manufacturing organization*, *international journal of production economics*, 62(1999) 7 - 22.
- Stewart, T. (1997), *Intellectual capital: The New Wealth of Organization*, Doubleday / Currency, New York, NY.
- Stys, Y. & Brown, S. L. (2004). "A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Correction" p.6

Stys, Y. & Brown, S. L. (2004). "A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections" p.12

Torang Lin, C and et.al (2005): *Agility evaluation using fuzzy logic*, *Int. J. Production Economics*, pp.1-16.

Wang, W, Y, and chang, C. (2005), "Intellectual capital and performance in Causal Models : Evidence from the information Technology Industry in Taiwan", *Journal ofIntellectual capital*, Vol. 6, No.2, pp. 222-236.

Wong, J.Y., & Lin, J.H. (2007). *The role of job control and job support in adjusting service employee's work to leisure conflict*. *Journal of Tourism management*, 28, 726-735.

www.imi.ir/tadbir.

Youssef, Y; Sarhadi, M Gunasekaran, A (1999): *Agile Manufacturing: The drives, concepts and attributes*; *international journal of production economics*, 62, 33-43.

Zain, M and et.al (2004): *The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia*, *information and management*, N. 42, pp. 829-839.