



Volume 6, Issue 3, 2025

Investigating the Impact of Multiple Intelligences on Organizational Agility (Case Study: Mazandaran Provincial Gas Department)

Majid Fattahi*¹ Ameneh Rezazadeh² Esmat Rezaei³ Ensieh Maftoun⁴

1. Assistant Professor, Department of Business Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
(Corresponding Author) Email: majid.fattahi59@gmail.com

2. PhD in Business Administration, Faculty of Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

3. Master of Business Administration, Faculty of Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

4. Master of Business Administration, Faculty of Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 69-81

Corresponding Author's Info

Email:

majid.fattahi59@gmail.com

Keywords:

Organizational intelligence,
Spiritual intelligence,
Emotional intelligence,
Organizational agility,
Mazandaran Province Gas
Administration.

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the effect of organizational intelligence, spiritual intelligence, and emotional intelligence on organizational agility in the Mazandaran Province Gas Administration. This research is applied in terms of objectives and descriptive-survey in terms of data collection and research design. The statistical population includes all employees of Mazandaran Province Gas Company, totaling 2106 individuals. To determine the sample size, the Morgan table was used, resulting in 326 participants. Initially, 350 questionnaires were distributed, of which 326 were examined. The available random sampling method was employed. The data collection tools include standard questionnaires: the organizational intelligence questionnaire by Carl Albrecht (2003), the spiritual intelligence questionnaire by King (2014), the standard emotional intelligence questionnaire by Kron (2007), and the organizational agility questionnaire by Jean et al. (2021). The questionnaires were localized based on theoretical literature and scales used in other research. The validity of the questionnaires was confirmed by the supervisor and other university professors familiar with the research topic. Data were analyzed using SPSS22 and Smart PLS4 software. The findings from inferential statistics showed that organizational intelligence, spiritual intelligence, and emotional intelligence have a significant positive effect on organizational agility in the Mazandaran Province Gas Administration. Based on the hypothesis test results, the main hypothesis of the research was confirmed, indicating that multiple intelligences have a positive and significant effect on organizational agility in the Mazandaran Province Gas Administration.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2025 The Authors.

How to Cite This Article: Fattahi, M, Rezazadeh, A, Rezaei, E. and Maftoun, E. (2025). Investigating the Impact of Multiple Intelligences on Organizational Agility (Case Study: Mazandaran Provincial Gas Department). (e216151). Management, Economics and Entrepreneurship Studies, 6(3): 69-81. doi: 10.22034/jmek.2025.508648.1168



فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

www.JMEK.ir

دوره ۶، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۴

بررسی تأثیر هوش‌های چندگانه بر چابکی سازمانی (مورد مطالعه: اداره گاز استان مازندران)

مجید فتاحی^{۱*} آمنه رضازاده^۲ عصمت رضایی^۳ انسیه مفتون^۴

۱. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. majid.fattahi59@gmail.com

۲. دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۴. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی تأثیر هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران می‌باشد. این تحقیق بر اساس اهداف، از نوع تحقیقات کاربردی و بر اساس جمع‌آوری داده‌ها و طرح تحقیق به روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان شرکت گاز استان مازندران به تعداد ۲۱۰۶ نفر می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده که برابر با ۳۲۶ نفر می‌باشد. در ابتدا ۳۵۰ پرسشنامه توزیع و از میان آنها ۳۲۶ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت و از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد شامل پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۳)، پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۱۴)، پرسشنامه استاندارد هوش عاطفی کرون (۲۰۰۷) و پرسشنامه چابکی سازمانی ژان و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد. در جهت بومی‌سازی پرسشنامه، با نظر استاد راهنما و سایر اساتید دانشگاه آشنا به موضوع پژوهش، اعتبار (روایی) پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS22 و Smart PLS4 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های حاصل از آمار استنباطی نشان داد که هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارند و با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیات، فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۸۱-۶۹

اطلاعات نویسنده مسؤول

ایمیل:

majid.fattahi59@gmail.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۰۶

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱

واژگان کلیدی:

هوش سازمانی، هوش معنوی، هوش عاطفی، چابکی سازمانی، اداره گاز استان مازندران.



۱- مقدمه

در دنیای پرشتاب و به شدت رقابتی امروز، سازمان‌ها برای بقا و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، نیازمند بهره‌گیری از توانمندی‌های شناختی و غیرشناختی متعددی هستند. انسان از چند نوع هوش تحت عنوان هوش چندگانه برخوردار است که این مفهوم با هوش سازمانی آغاز می‌شود (حاجیها و ملاسلطانی، ۱۳۹۵). پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ بازمی‌گردد و ریشه‌های آن را باید در نظریه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جستجو کرد. با این حال، سخن از هوش سازمانی از سال ۱۹۹۲ به‌طور آشکار و صریح در مقاله‌ای که ماتسودا با عنوان «هوش سازمانی، اهمیت آن به عنوان یک فرایند و فرآورده» در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در توکیو منتشر کرد، مطرح شده است (دولویچ و دهیگز، ۲۰۱۹). هوش سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات محیطی را به‌خوبی درک کرده و در راستای اهداف استراتژیک خود به‌کار گیرند.

هوش بعدی که در سال‌های اخیر اهمیت فراوانی یافته است، هوش معنوی است؛ هوشی که در حال حاضر بیش از سایر هوش‌ها در سیستم‌های خدماتی و انسانی مورد توجه قرار می‌گیرد. ویلگسورث (۲۰۰۴) معتقد است «هوش معنوی توانایی رفتار خردمندانه، دلسوزی و بخشش همراه با آرامش درونی و بیرونی (تعادل فکری)، صرف‌نظر از شرایط محیطی است» (بدی و دیگران، ۲۰۱۰). این نوع هوش به کارکنان و مدیران اجازه می‌دهد تا در مواجهه با چالش‌های پیچیده، معنای عمیق‌تری از کار خود درک کنند. پس از هوش سازمانی و هوش معنوی، سطح دیگری که به هوش هیجانی یا عاطفی اختصاص دارد، مطرح می‌شود. هوش عاطفی شامل توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تفاوت قائل شدن بین آن‌ها و استفاده از این مفروضات برای هدایت فکر و عمل افراد است (پوتوکولام و دیگران، ۲۰۲۱). ترکیب این سه نوع

هوش، پایه‌های سرمایه انسانی یک سازمان را تقویت می‌بخشد.

از طرف دیگر، در محیط کسب‌وکار امروزی، چابکی به‌عنوان عاملی کلیدی در پیشبرد اهداف سازمان، افزایش بهره‌وری و ارتقای روحیه و تعهد سازمانی در میان کارکنان مطرح شده است. تحولات فناورانه و اقتصادی جدید باعث شده است تا سازمان‌ها با سرعت بسیار زیادی گسترش پیدا کنند. سازمان چابک با ارائه خدمات به‌موقع، متناسب با نیاز مشتری و همچنین بر اساس تغییرات محیطی، توانسته است تصویر مثبتی در ذهن مشتریان ایجاد کند (احمدزاده و همکاران، ۱۴۰۱). چابکی را می‌توان به‌صورت همسویی نزدیک سازمان با نیازهای متغیر کاری، در جهت کسب مزیت رقابتی تعریف کرد. در چنین سازمانی، اهداف کارکنان با اهداف کلان سازمان در یک راستا قرار دارد و هر دو در صددند تا به نیازهای متغیر مشتریان پاسخ مناسبی دهند. این مقوله در هر سازمان با هر اندازه و هدفی بسیار بااهمیت است؛ بنابراین سازمان‌ها می‌کوشند تا میزان چابک بودن خود را به‌دقت بسنجند.

چابکی به معنای تغییرات پویا، موقعیت‌گرا و جسورانه تلقی می‌شود و متضمن موفقیت در سهم بازار و دستیابی به مشتریان انبوه است. به عبارت دیگر، منظور از چابکی، توانایی یک واحد کسب‌وکار برای رشد و بقا در یک محیط رقابتی است که تغییرات آن مستمر و غیرقابل‌پیش‌بینی بوده و نیازمند واکنش سریع به بازارهای متغیر است. البته چابک بودن نمی‌تواند به‌طور کامل در هر سازمانی وجود داشته باشد، زیرا خلق سازمان‌های چابک به فناوری، شکل و ساختار سازمانی و از همه مهم‌تر نیروی انسانی بستگی دارد (چنگ و همکاران، ۲۰۲۰). ادبیات پژوهش، دو نوع چابکی سازمانی را شناسایی می‌کند: چابکی سرمایه‌گذاری بازار و چابکی تطابق عملیاتی. چابکی سرمایه‌گذاری بازار به‌صورت توانایی تعریف می‌شود که به‌سرعت به نیاز بازار هدف از طریق نظارت مستمر پاسخ می‌دهد و محیط‌های متلاطم را به‌عنوان یک فرصت مناسب

می‌یابد (لو و رامامورتی، ۲۰۱۱). چابکی تطابق عملیاتی نیز عمدتاً بر قابلیت یادگیری شرکت در عملیات کسب‌وکار و تعدیل سریع آن تأکید دارد (میکالف و پاتلی، ۲۰۱۷).

با وجود اهمیت این مفاهیم، بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهش‌های اندکی به‌طور همزمان به نقش ترکیبی هوش‌های چندگانه بر چابکی سازمانی در بخش‌های خدماتی و زیرساختی پرداخته‌اند. بنابراین، برای برطرف کردن این شکاف‌ها در ادبیات پژوهش، این مطالعه اثرات هوش‌های چندگانه بر چابکی سازمانی را در اداره گاز استان مازندران مورد بررسی قرار می‌دهد. لذا سوال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا هوش‌های چندگانه (شامل هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی) بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران، تأثیر معناداری دارند؟

۲. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

در دنیای پیچیده و به‌شدت رقابتی امروز، سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و بقا در محیط‌های پویا، نیازمند بهره‌گیری از منابع و توانمندی‌های درونی خود هستند. در این راستا، مفهوم «هوش‌های چندگانه» به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازه‌های غیرشناختی و سرمایه‌های انسانی مطرح می‌شود که می‌تواند پیشران اصلی تحول و چابکی در سازمان‌ها باشد. هوش‌های چندگانه فراتر از هوش منطقی-ریاضی سنتی بوده و ابعاد مختلفی از توانمندی‌های فردی و جمعی کارکنان را در بر می‌گیرد که در این پژوهش بر سه بُعد کلیدی هوش سازمانی، هوش معنوی و هوش عاطفی تمرکز شده است.

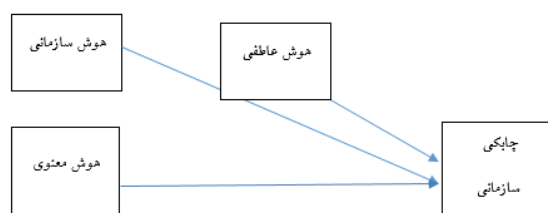
هوش سازمانی (OI) به‌عنوان ظرفیت ذهنی کل یک سازمان تعریف می‌شود و عبارت است از قابلیت سازمان برای جذب، پردازش و خلق دانش مرتبط با اهداف استراتژیکش. این نوع از هوشمندی در میان سایر انواع هوش، برای مدیران سازمان‌ها از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است، زیرا مستقیماً با هوش مدیریتی ارتباط داشته و آگاهی از آن برای مدیریت ارشد به‌منظور تصمیم‌گیری‌های کلان حیاتی است (کاظمی، ۱۴۰۰). هوش سازمانی ریشه در نظریه‌های مدیریت دانش و یادگیری

سازمانی دارد و به سازمان کمک می‌کند تا اطلاعات محیطی را به‌خوبی درک کرده و در راستای اهداف خود به‌کار گیرد. سازمان‌های برخوردار از هوش سازمانی بالا، توانایی بیشتری در پیش‌بینی تغییرات محیطی و انطباق با آن‌ها دارند که این امر زیربنای اصلی چابکی سازمانی محسوب می‌شود.

هوش معنوی یکی دیگر از ابعاد هوش‌های چندگانه است که در سال‌های اخیر، به‌ویژه در سیستم‌های خدماتی و انسانی، مورد توجه ویژه قرار گرفته است. ویلگسورث (۲۰۰۴) معتقد است «هوش معنوی توانایی رفتار خردمندانه، دلسوزی و بخشش همراه با آرامش درونی و بیرونی (تعادل فکری)، صرف‌نظر از شرایط محیطی است» (به نقل از رضایی، ۱۳۹۳). این هوش به افراد اجازه می‌دهد تا در مواجهه با چالش‌های پیچیده و ابهامات محیط کار، معنای عمیق‌تری از فعالیت‌های خود درک کنند و با تکیه بر ارزش‌های اخلاقی و انسانی، تصمیمات بهتری اتخاذ نمایند. کارکنانی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، تاب‌آوری بیشتری در برابر استرس‌های شغلی داشته و می‌توانند در شرایط بحرانی، آرامش و تمرکز خود را حفظ کنند که این ویژگی برای سازمان‌های چابک بسیار حیاتی است.

پس از هوش سازمانی و هوش معنوی، سطح دیگری که در ادبیات مدیریت رفتار سازمانی اهمیت بسزایی دارد، هوش هیجانی یا عاطفی است. هوش عاطفی عبارت است از هماهنگی توانش‌های فردی و اجتماعی که قابلیت تشخیص احساسات و عواطف خود و دیگران را مورد توجه قرار می‌دهد و همچنین استفاده از این اطلاعات برای حل تعارض، مشکلات و بهبود تعاملات با دیگران را امکان‌پذیر می‌سازد (اکگان و همکاران، ۲۰۱۳). هوش عاطفی شامل توانایی نظارت بر عواطف، تفاوت قائل شدن بین آن‌ها و استفاده از این مفروضات برای هدایت فکر و عمل افراد است (پوتوکولام و دیگران، ۲۰۲۱). در محیط‌های کاری که نیازمند پاسخگویی سریع به تغییرات است، توانایی مدیریت هیجانات و حفظ روابط سازنده بین کارکنان و مشتریان، نقش کاتالیزور را در ارتقای چابکی ایفا می‌کند.

تغییر کاهش یافته و آمادگی برای پذیرش نوآوری‌ها افزایش می‌یابد. بر اساس مبانی نظری مطرح شده و الگوبرداری از پژوهش‌های پیشین (مینکین و دیگران، ۲۰۲۲)، مدل مفهومی این تحقیق ترسیم می‌گردد (شکل ۱) که در آن هوش‌های سازمانی، معنوی و عاطفی به‌عنوان متغیرهای مستقل و پیش‌بین، و چابکی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته و ملاک در نظر گرفته شده‌اند. این مدل به دنبال پاسخ به این پرسش اساسی است که آیا هم‌افزایی این سه بُعد از هوش می‌تواند چابکی را در نهادهای خدماتی و زیرساختی مانند اداره گاز ارتقا دهد یا خیر.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (مینکین و دیگران، ۲۰۲۲)

بر این اساس و با توجه به شکاف‌های موجود در ادبیات پژوهش در بستر سازمان‌های خدماتی استان مازندران، فرضیه اصلی و فرضیات فرعی پژوهش به شرح زیر تدوین شده‌اند:

فرضیه اصلی: هوش‌های چندگانه بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. هوش سازمانی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲. هوش معنوی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳. هوش عاطفی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳. روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است. چرا که درباره یک موضوع واقعی، عینی و زنده (پویا) صورت گرفته است و از نتایج آن می‌توان به‌طور عملی در راستای بهبود عملکرد سازمانی استفاده کرد. پژوهش‌های کاربردی به دنبال حل مسائل عملی و ارائه راه‌حل‌های اجرایی برای چالش‌های موجود در سازمان‌ها هستند و نتایج آن‌ها مستقیماً در فرآیند تصمیم‌گیری مدیران

در سوی دیگر این معادله، مفهوم چابکی سازمانی قرار دارد که به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین قابلیت‌های استراتژیک در هزاره سوم شناخته می‌شود. تعاریف رایج، چابکی را به توانایی سازمان‌ها برای پاسخ سریع و به‌طور مؤثر به تغییرات در تقاضای بازار، با هدف یافتن نیازمندی‌های مشتری (برحسب قیمت، خصوصیات، کیفیت، کمیت و تحویل) مربوط کرده‌اند. بنگاه‌های چابک به بازارهای متغیر با سرعت و به‌طور مؤثر واکنش نشان می‌دهند (چنگ و همکاران، ۲۰۲۰). چابکی سازمانی، قابلیت مقابله با تغییرات سریع، مداوم و نامطمئن و تلاش در یک محیط رقابتی پر از فرصت‌های پیش‌بینی‌نشده می‌باشد. ادبیات پژوهش، دو نوع چابکی سازمانی را شناسایی می‌کند: چابکی سرمایه‌گذاری بازار و چابکی تطابق عملیاتی. چابکی سرمایه‌گذاری بازار به‌صورت توانایی تعریف می‌شود که به‌سرعت به نیاز بازار هدف از طریق نظارت مستمر پاسخ می‌دهد و محیط‌های متلاطم را به‌عنوان یک فرصت مناسب برای مسیرهای استراتژیک جدید می‌یابد (لو و رامامورتی، ۲۰۱۱). این نوع چابکی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا از دانش و اطلاعات موجود بهره‌برداری کنند تا در بازارهای هدف در جایگاه بهتری قرار گیرند. از سوی دیگر، چابکی تطابق عملیاتی نیز عمدتاً بر قابلیت یادگیری شرکت در عملیات کسب‌وکار و تعدیل سریع آن تأکید دارد (میکالف و پاتلی، ۲۰۱۷). در واقع، چابکی به معنای تغییرات پویا، موقعیت‌گرا و جسورانه تلقی می‌شود و متضمن موفقیت در سهم بازار و دستیابی به مشتریان انبوه است.

بررسی پیشینه پژوهش و مبانی نظری نشان می‌دهد که ترکیب هوش‌های چندگانه می‌تواند بستر مناسبی را برای ایجاد و توسعه چابکی فراهم آورد. سازمان‌ها سیستم‌های اجتماعی-فنی پیچیده‌ای هستند که عملکرد آن‌ها به‌شدت تحت تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی و شناختی کارکنانشان قرار دارد. وقتی کارکنان یک سازمان از هوش سازمانی برای درک عمیق محیط و پردازش اطلاعات، هوش معنوی برای حفظ تعادل، معنا و تاب‌آوری در برابر ابهامات، و هوش عاطفی برای مدیریت روابط، حل تعارضات و هدایت هیجانات برخوردار باشند، سازمان در مجموع توانایی بالاتری برای واکنش سریع و مؤثر به تغییرات خواهد داشت. در چنین شرایطی، مقاومت در برابر

هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۳) که شامل مؤلفه‌های مختلف هوش سازمانی می‌باشد؛ پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI-24) که یکی از معتبرترین ابزارهای سنجش هوش معنوی در سطح بین‌المللی است؛ و پرسشنامه استاندارد هوش عاطفی کرون (۲۰۰۷) که ابعاد مختلف هوش عاطفی را مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین برای سنجش متغیر وابسته، از پرسشنامه چابکی سازمانی ژان و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شده است. این پرسشنامه‌ها با ادبیات نظری و همچنین بر اساس مقیاس‌های انجام شده در پژوهش‌های دیگر بومی‌سازی شده‌اند. در جهت بومی‌سازی پرسشنامه، با نظر استاد راهنما و سایر اساتید دانشگاه آشنا به موضوع پژوهش، اعتبار (روایی) پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. روایی پرسشنامه‌ها از طریق نظرات خبرگان و اساتید دانشگاه و پایایی آن‌ها از طریق محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار گرفته است.

در ادامه فرآیند تحلیل داده‌ها، ابتدا تحلیل اولیه متغیرهای پژوهش انجام شده و سپس مدل اصلی پژوهش بررسی می‌شود. در نهایت فرضیات پژوهش آزمون می‌شوند. برای انجام تحلیل اولیه و آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و برای بررسی و تحلیل فرضیات پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۴ بهره برده شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری یکی از قدرتمندترین روش‌های آماری چندمتغیره است که امکان بررسی همزمان روابط بین چندین متغیر مستقل و وابسته را فراهم می‌آورد. استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) به‌ویژه زمانی مناسب است که هدف پیش‌بینی و تبیین روابط ساختاری بین متغیرها باشد و توزیع نرمال بودن داده‌ها الزامی نیست.

۴. یافته‌ها

در این بخش از پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده و آزمون فرضیه‌های تدوین‌شده، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) با بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۴ استفاده شده است. انتخاب این روش

به‌کار می‌رود. همچنین این پژوهش از نوع توصیفی است، چراکه اولاً، شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است و ثانیاً، اجرای تحقیق می‌تواند به شناخت بیشتر و بهبود شرایط موجود کمک کند. در پژوهش توصیفی، محقق به دنبال کشف و تبیین ویژگی‌ها و روابط بین متغیرها بدون مداخله در آن‌ها است. از سوی دیگر، این تحقیق از نوع پیمایشی است؛ زیرا به دنبال جمع‌آوری نقطه نظرات اعضای جامعه آماری می‌باشد و در واقع با بررسی‌های میدانی به دنبال بدست‌آوردن اطلاعاتی درباره دیدگاه‌ها، باورها، نظرات و مشخصات اعضای جامعه آماری می‌باشد. روش پیمایشی یکی از رایج‌ترین روش‌ها در پژوهش‌های علوم رفتاری و سازمانی است که امکان گردآوری داده‌ها از تعداد زیادی از افراد را در مدت زمان محدود فراهم می‌آورد. همچنین به لحاظ روش انجام تحقیق نیز، پژوهشی کمی می‌باشد. چرا که در این تحقیق تلاش داریم تا جنبه‌های مشاهده‌پذیر یک پدیده قابل اندازه‌گیری را مورد بررسی قرار دهیم و داده‌های عددی حاصل از پرسشنامه‌ها را با استفاده از ابزارهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم.

جامعه آماری تحقیق حاضر، کلیه کارکنان شرکت گاز استان مازندران به تعداد ۲۱۰۶ نفر می‌باشند. با توجه به حجم جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است که بر اساس آن، نمونه انتخابی ۳۲۶ نفر می‌باشد. لازم به ذکر است که در ابتدا ۳۵۰ پرسشنامه توزیع گردید و پس از گردآوری پرسشنامه‌ها و بررسی پاسخ‌ها و نیز حذف پرسشنامه‌های ناقص، از میان ۳۳۰ پرسشنامه برگشت داده شده، تعداد ۳۲۶ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل انتخاب شد که این میزان با توجه به تعداد نمونه لازم قابل قبول می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی در دسترس بوده است. در این روش، محقق از بین اعضای جامعه آماری که در دسترس هستند و تمایل به شرکت در پژوهش دارند، به‌صورت تصادفی نمونه انتخاب می‌کند.

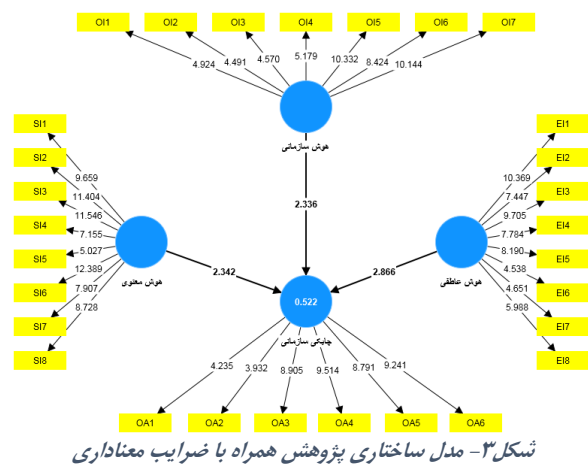
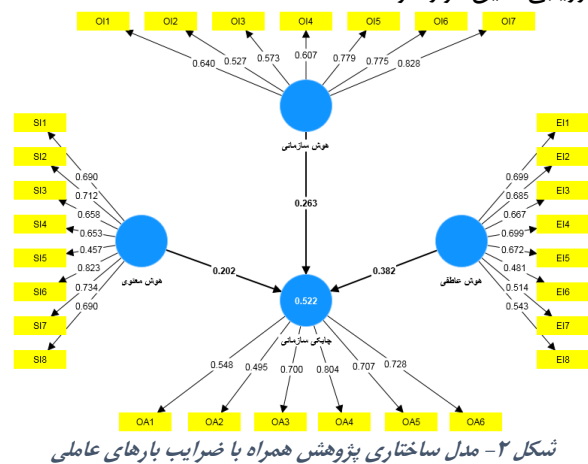
به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. در بخش متغیرهای مستقل (هوش‌های چندگانه) از پرسشنامه‌های زیر بهره برده شده است: پرسشنامه

مقدار ملاک و پذیرفته شده در ادبیات پژوهش برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی گویه‌ها، بالاتر از ۰/۴۰ می‌باشد. بر اساس خروجی نرم‌افزار، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات مربوط به متغیرهای هوش سازمانی، هوش معنوی، هوش عاطفی و چابکی سازمانی بالاتر از ۰/۴۰ به دست آمده است که نشان‌دهنده مناسب بودن این معیار و حفظ تمام گویه‌ها در مدل نهایی می‌باشد. این امر بیانگر آن است که هر گویه همبستگی و اشتراک واریانس بالایی با سازه مکنون مربوط به خود دارد و به خوبی توانسته است مفهوم نهفته در متغیر مربوطه را در بستر سازمانی اداره گاز استان مازندران بازتاب دهد. حفظ تمامی گویه‌ها نشان از غنای ابزار پژوهش و درک صحیح پاسخ‌دهندگان از مفاهیم مطرح شده دارد.

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در رویکرد PLS، پس از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد. با توجه به اینکه مقدار مناسب و استاندارد برای آلفای کرونباخ ۰/۷۰ است؛ یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای مکنون در این پژوهش مقدار مناسبی را برای آلفای کرونباخ اتخاذ نموده‌اند. از سوی دیگر، پایایی ترکیبی نیز به عنوان معیاری دقیق‌تر برای سنجش همبستگی درونی گویه‌ها محاسبه گردید. اگر مدل در مرحله بلوغ باشد، مقدار CR باید بالای ۰/۷۰ باشد (کلین، ۲۰۱۰). لذا با توجه به مقدار مناسب برای پایایی ترکیبی و مطابقت آن با یافته‌های جدول خروجی نرم‌افزار در مورد متغیرهای مکنون، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را با قاطعیت تأیید نمود.

پس از تأیید پایایی، روایی مدل مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش از معیار نسبت هتروتروپیت-مونوتروپیت (HTMT) برای ارزیابی روایی واگرا استفاده شده است. این معیار که توسط هنسلر و دیگران (۲۰۱۵) پیشنهاد شده است، یکی از دقیق‌ترین روش‌ها برای اطمینان از تمایز سازه‌ها از یکدیگر در مدل‌سازی معادلات ساختاری است. بر اساس این معیار، اگر مقدار HTMT کمتر از ۰/۹۰ باشد، روایی واگرا در بین ساختارهای انعکاسی تأیید می‌شود و نشان می‌دهد که متغیرهای پژوهش از نظر مفهومی کاملاً از یکدیگر مجزا هستند. اهمیت این معیار در آن است که از همپوشانی مفهومی و آماری بین متغیرهای

به دلیل عدم نیاز به پیش‌فرض‌های سخت‌گیرانه توزیع نرمال داده‌ها، قابلیت کار با نمونه‌های نسبتاً کوچک و همچنین قدرت بالا در ارزیابی همزمان مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری پیچیده می‌باشد. فرآیند تحلیل داده‌ها در دو مرحله اصلی شامل ارزیابی مدل اندازه‌گیری (برای سنجش پایایی و روایی سازه‌ها) و ارزیابی مدل ساختاری (برای آزمون روابط و فرضیه‌های پژوهش) انجام پذیرفته است. در ادامه، مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی (شکل ۲) و مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب معناداری (شکل ۳) ترسیم و مورد ارزیابی دقیق قرار گرفته است.



جهت بررسی برازش بخش بیرونی یا همان مدل اندازه‌گیری، ابتدا پایایی و سپس روایی سازه‌های مکنون پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش، از سه معیار استاندارد شامل ضرایب بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است.

چابکی سازمانی	۰/۵۲۲	۰/۴۱۷
---------------	-------	-------

منبع: یافته‌های پژوهش

مقدار R-square برای متغیر وابسته (چابکی سازمانی) برابر با ۰/۵۲۲ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل پژوهش (هوش‌های چندگانه) توانسته‌اند ۵۲/۲ درصد از تغییرات و واریانس متغیر چابکی سازمانی را در اداره گاز استان مازندران تبیین نمایند. تبیین بیش از نیمی از واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده، نشان دهنده انتخاب صحیح متغیرهای پیش‌بین در مدل مفهومی پژوهش است. این یافته تأیید می‌کند که برای ارتقای چابکی در سازمان‌های خدماتی و زیرساختی، توجه به سرمایه‌های شناختی و روان‌شناختی کارکنان تا چه حد حیاتی و تعیین‌کننده است. همچنین مقادیر Communalities برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۴۰ است که نشان دهنده برازش مناسب مدل از نظر واریانس استخراج شده می‌باشد.

برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش (Goodness of Fit) از معیار GOF استفاده می‌شود. این معیار که ترکیبی از کیفیت برازش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری است، از طریق میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان و میانگین R-square مدل به دست می‌آید. در ادبیات موضوع، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

جدول ۳- نتایج برازش مدل کلی (GOF)

شاخص ارزیابی	مقدار محاسبه شده	وضعیت برازش
معیار GOF	۰/۴۸۶	قوی

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۴۸۶ که بالاتر از حد نصاب ۰/۳۶ می‌باشد، برازش قوی مدل کلی پژوهش تأیید می‌شود و نشان می‌دهد که مدل مفهومی تحقیق از قدرت تبیین بسیار بالایی برخوردار است.

در این قسمت، تمامی جهت‌های نشان داده شده در مدل (فرضیه‌ها) و روابط بین سازه‌ها از لحاظ آماری مورد آزمون قرار گرفته‌اند. نرم افزار Smart PLS4 به صورت پیش فرض روابط را در سطح اطمینان ۹۵٪ آزمون می‌کند. از آنجا که مقدار آماره t (t-value) در این سطح اطمینان برابر با ۱/۹۶ است، هر کدام

مستقل جلوگیری کرده و اطمینان حاصل می‌کند که هر سازه، پدیده‌ای منحصر به فرد را در مدل اندازه‌گیری می‌سجد. در محیط‌های سازمانی پیچیده‌ای مانند شرکت گاز، تفکیک دقیق مفاهیمی نظیر هوش عاطفی از هوش معنوی می‌تواند چالش برانگیز باشد، اما مقادیر به دست آمده نشان از تمایز کامل این سازه‌ها در ذهن کارکنان دارد. نتایج محاسبات در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- بررسی روایی واگرا از طریق معیار HTMT

متغیرها	هوش سازمانی	هوش عاطفی	هوش معنوی	چابکی سازمانی
هوش سازمانی	-			
هوش عاطفی	۰/۴۳۸	-		
هوش معنوی	۰/۵۵۹	۰/۴۵۹	-	
چابکی سازمانی	۰/۴۷۳	۰/۶۵۸	۰/۶۵۳	-

منبع: یافته‌های پژوهش

همان گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، تمامی مقادیر تقاطعی بین متغیرهای هوش سازمانی، هوش عاطفی، هوش معنوی و چابکی سازمانی کمتر از حد نصاب ۰/۹۰ (بالاترین مقدار ۰/۶۵۸) می‌باشد. بنابراین، روایی واگرا برای تمامی سازه‌های مدل پژوهش مورد تأیید است.

پس از تأیید مدل اندازه‌گیری، نوبت به ارزیابی مدل ساختاری (روابط درونی) و برازش کلی مدل می‌رسد. برای بررسی قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری از معیار R-square (ضریب تبیین) و برای بررسی میزان اشتراک متغیرها از معیار Communalities (اشتراک) استفاده شده است. نتایج این بررسی‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- میزان Communalities و R² متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	R-square	Communalities
هوش سازمانی	-	۰/۵۰۲
هوش عاطفی	-	۰/۴۰۴
هوش معنوی	-	۰/۴۸۸

نصاب ۱/۹۶ است. سطح معناداری نیز ۰/۰۱۹ به دست آمده است. این نتایج نشان می‌دهند که تأثیر هوش معنوی بر چابکی سازمانی مثبت و معنادار است. لذا فرضیه صفر رد و فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

بررسی فرضیه سوم: هوش عاطفی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر معناداری دارد.

مطابق با نتایج جدول ۴، ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیر هوش عاطفی و چابکی سازمانی برابر با ۰/۳۸۲ ($\beta=0.382$) است که نشان‌دهنده بیشترین میزان تأثیر در میان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌باشد. ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر با ۲/۸۶۶ ($t=2.866$) به دست آمده که به‌وضوح بیشتر از ۱/۹۶ است. سطح معناداری نیز ۰/۰۰۴ گزارش شده است. این یافته که هوش عاطفی قوی‌ترین پیش‌بین برای چابکی سازمانی در مدل پژوهش است، از منظر روانشناسی سازمانی بسیار حائز اهمیت است. توانایی درک و مدیریت هیجانات در شرایط پرفشار و متغیر، به کارکنان اجازه می‌دهد تا بدون دچار شدن به فرسودگی شغلی، با انعطاف‌پذیری بیشتری با تغییرات استراتژیک سازمان همراه شوند. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار هوش عاطفی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأیید می‌شود.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیات فرعی فوق که همگی مورد تأیید قرار گرفتند، فرضیه اصلی تحقیق نیز که به بررسی تأثیر همزمان هوش‌های چندگانه بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران پرداخته بود، مورد تأیید قرار گرفته است. یافته‌های آماری به‌وضوح نشان می‌دهند که هوش‌های چندگانه (شامل ابعاد سازمانی، معنوی و عاطفی) در مجموع بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارند. این بدان معناست که ارتقای سطح هوش‌های چندگانه در کارکنان و مدیران این سازمان، به‌طور معناداری منجر به افزایش قابلیت‌های چابکی، واکنش سریع به تغییرات محیطی و انطباق‌پذیری سازمانی خواهد شد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش‌های چندگانه (سازمانی، معنوی و عاطفی) بر چابکی سازمانی در اداره گاز

از روابطی که مقدار t برای آن‌ها بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، از لحاظ آماری در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید و معنادار است. همان‌گونه که در خروجی مدل نشان داده شده است، تمامی فرضیه‌های مدل مورد قبول واقع شده و مقدار t آن‌ها خارج از بازه مشخص‌شده می‌باشد. جزئیات ضرایب مسیر و سطح معناداری در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- ضریب مسیر و سطح معناداری مسیرها در مدل مفهومی

مسیر فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی (Statistics)	سطح معناداری (P-value)	نتیجه مسیر
اول: هوش سازمانی -> چابکی سازمانی	۰/۲۶۳	۲/۳۳۶	۰/۰۲۰	تأیید
دوم: هوش عاطفی -> چابکی سازمانی	۰/۳۸۲	۲/۸۶۶	۰/۰۰۴	تأیید
سوم: هوش معنوی -> چابکی سازمانی	۰/۲۰۲	۲/۳۴۲	۰/۰۱۹	تأیید

منبع: یافته‌های پژوهش

بررسی فرضیه اول: هوش سازمانی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر معناداری دارد.

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرهای هوش سازمانی و چابکی سازمانی برابر با ۰/۲۶۳ ($\beta=0.263$) می‌باشد. همچنین ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر با ۲/۳۳۶ ($t=2.336$) به دست آمده است که بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶ می‌باشد. سطح معناداری (P-value) نیز برابر با ۰/۰۲۰ است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. این ارقام نشان می‌دهند که این تأثیر مثبت و از نظر آماری معنادار است. بنابراین، فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه اول تحقیق (H_1) تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که هوش سازمانی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بررسی فرضیه دوم: هوش معنوی بر چابکی سازمانی در اداره گاز استان مازندران تأثیر معناداری دارد.

بر اساس یافته‌های آماری، ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیر هوش معنوی و چابکی سازمانی برابر با ۰/۲۰۲ ($t=0.202$) می‌باشد. ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر با ۲/۳۴۲ ($t=2.342$) محاسبه شده است که بزرگتر از حد

و به کارکنان کمک می‌کند تا در مواجهه با ابهامات، تاب‌آوری خود را حفظ کنند.

یافته‌های فرضیه سوم نیز نشان داد که هوش عاطفی بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هوش عاطفی شامل مدیریت احساسات و هیجانات است، به‌طوری که آن‌ها به‌طور مناسب بیان می‌شوند و افراد را قادر می‌سازد تا در محیطی سازنده و شفاف به‌سمت اهداف مشترک حرکت کنند (گونو و الادیو، ۲۰۱۴). افرادی که هوش عاطفی بالایی دارند، خودکنترلی بیشتری داشته و موانع کاری را به‌عنوان چالشی برای موفقیت می‌بینند. این امر از شکل‌گیری رضایت شغلی حمایت کرده و عملکرد را بهبود می‌بخشد (اکبر و همکاران، ۲۰۲۰). در مقابل، فقدان خودکنترلی و هوش هیجانی پایین، منجر به تجربه تنش و اجتناب از موقعیت‌های چالش‌برانگیز می‌شود که این امر با ماهیت چابکی سازمانی در تضاد کامل است.

با توجه به نتایج، پیشنهاد می‌شود مدیران اداره گاز استان مازندران با انجام ارزیابی‌های دوره‌ای، نحوه واکنش کارکنان در برابر تغییرات را پایش کرده و تمهیداتی برای کاهش مقاومت و افزایش آمادگی جهت چابکی سازمانی اتخاذ نمایند. دوری از ساختارهای خشک بوروکراتیک، قید و بندهای دست‌وپاگیر و ایجاد ساختارهای ارگانیک، محیطی مساعد برای پذیرش تغییر فراهم می‌کند. تقویت هوش‌های چندگانه به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق ارتقای سرمایه روان‌شناختی، نشان از اهمیت این موضوع در مدیریت رفتار کارکنان دارد. رهبران سازمان باید با برگزاری دوره‌های آموزشی هدفمند، مهارت‌های هوش سازمانی، معنوی و عاطفی را در کارکنان پرورش دهند تا از این طریق، نگرش مثبت به نوآوری و انطباق‌پذیری با تغییرات محیطی را در سطح سازمان نهادینه سازند و از ظرفیت چابکی کارکنان سود ببرند.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی روبروست که این تحقیق نیز از آن مستثنی نیست. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به استفاده از ابزار پرسشنامه خودگزارش‌دهی اشاره کرد که ممکن است با سوگیری‌های شناختی و تمایل به پاسخ‌های اجتماعی مطلوب از سوی پاسخ‌دهندگان همراه باشد.

استان مازندران بود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی نشان داد که هوش‌های چندگانه بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند. هوش‌های چندگانه به‌عنوان توانمندی‌های غیرشناختی، مشتمل بر درک عواطف، تصمیم‌گیری به‌موقع، اداره مطلوب خلق‌وخو و مهارت‌های اجتماعی، بستر لازم برای واکنش سریع به تغییرات محیطی را فراهم می‌آورند. در محیط‌های پویای امروزی، سازمان‌هایی که از این ظرفیت‌های شناختی و روان‌شناختی بهره‌مندند، بسیار سریع‌تر خود را با نوسانات بازار و نیازهای متغیر ذینفعان تطبیق می‌دهند و از تغییرات به‌عنوان یک فرصت استراتژیک یاد می‌کنند.

یافته‌های فرضیه اول نشان داد که هوش سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های حکیم و اسفندیاری (۲۰۱۵) و برادی و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. هوش سازمانی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم، موجب ارتقای عملکرد شغلی، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد افرادی که هوش سازمانی بالایی دارند، موفق‌تر بوده و دارای ویژگی‌های شخصیتی سازگار و مسئولیت‌پذیری هستند (اوسلو و اوسلو، ۲۰۱۹). مدیران و کارکنان برخوردار از هوش سازمانی مناسب، با درک عمیق از محیط و پردازش مؤثر اطلاعات، سودآوری و کارایی سازمان را در شرایط متلاطم به‌طرز چشمگیری افزایش می‌دهند. این مزیت رقابتی نه‌تنها منجر به بهبود کارایی آن سازمان خواهد شد، بلکه جایگاه آن را در بازارهای هدف نیز تثبیت می‌بخشد.

نتایج فرضیه دوم تأیید کرد که هوش معنوی بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت دارد. امروزه روان‌شناسان سازمانی بر این باورند که موفقیت نهایی یک سازمان در گرو هوش معنوی مدیران و کارکنان آن است. تشویق معنویت در محیط کار منجر به افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی و وجدان کاری می‌شود. این یافته با تحقیقات آلفوفاد و نورا (۲۰۲۱)، پوتوکولام و دیگران (۲۰۲۱)، عسکری اوردکلو (۱۴۰۰)، حسن‌الدین و پیناتیک (۲۰۲۱) و یانگ و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد که نشان دادند هوش معنوی در افزایش اثربخشی، کارایی و چابکی سازمانی نقش بسزایی ایفا می‌کند.

فهرست منابع

آذر، عادل، و مؤمنی، منصور. (۱۳۸۴). *آمار و کاربرد آن در مدیریت* (جلد دوم). انتشارات سمت.

احمدزاده، محمد امین؛ مرادی، محسن؛ و مستقیمی، محمدرضا. (۱۴۰۱). نقش مدل چابکی استراتژیک در تمایلات رفتاری مشتریان در صنعت بیمه. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۴(۱)، ۸۴-۵۷.

حاجی‌ها، زهره؛ و ملاسلطانی، جمال. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان. *حسابداری مدیریت*، ۹(۲۸)، ۵۲-۳۹.

رحیمی، امیر؛ علی‌دوست قهفرخی، ابراهیم؛ رجبی، احمد؛ و میری، محمدرضا. (۱۴۰۰). نقش تعدیل‌گر بازاریابی کارآفرینانه در ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد کسب‌وکارهای ورزشی. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۱۲(۲)، ۶۸-۴۱.

رضایی، عصمت. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه هوش معنوی و تعادل فکری در محیط کار*. (منبع استناد شده در متن اصلی).

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ و حجازی، الهه. (۱۳۸۵). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. نشر آگه.

شهرکی، علیرضا؛ پیران، فاطمه؛ و بنی‌هاشمی، سیدعلی. (۱۴۰۱). تأثیر هوش تجاری و مؤلفه‌های آن بر ایجاد و توسعه یک سازمان چابک. *بررسی‌های بازرگانی*، ۱۰(۳).

صیرفی‌ان باب‌الدشتی، مهران؛ نظری، رسول؛ و مشکل‌گشا، الهام. (۱۴۰۱). ارائه مدل اثر فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی سازمان‌های ورزشی در شرایط بحرانی با رویکرد پدافند غیرعامل. *مدیریت دانش در ورزش*، ۲(۱)، ۶۱-۴۸.

عسکری اوردکلو، ص. (۱۴۰۰). نقش هوش معنوی در اثربخشی و چابکی سازمانی. (منبع استناد شده در متن اصلی).

کاظمی، م. (۱۴۰۰). *هوش سازمانی و اهمیت آن برای مدیریت*. (منبع استناد شده در متن اصلی).

کریمی، آصف؛ قاسمی، احمدرضا؛ و شعبانی‌نژاد، اسماعیل. (۱۳۹۴). تأثیر هوش هیجانی بر گرایش کارآفرینانه دانشجویان دختر: نقش میانجی سبک شناختی. *زن در توسعه و سیاست*، ۱۳(۱)، ۹۲-۷۳.

همچنین، محدود بودن جامعه آماری به کارکنان اداره گاز استان مازندران و استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، امکان تعمیم قطعی نتایج به سایر سازمان‌های خدماتی، صنعتی و خصوصی در سطح کشور را محدود می‌سازد. علاوه بر این، ماهیت مقطعی بودن زمان جمع‌آوری داده‌ها، بررسی دقیق روابط علی و معلولی و پویایی‌های متغیرها در طول زمان را با چالش مواجه می‌کند. علاوه بر این، عدم دسترسی به اسناد و مدارک محرمانه سازمانی برای سنجش عینی شاخص‌های چابکی و تکیه صرف بر ادراکات ذهنی کارکنان، از دیگر محدودیت‌های این مطالعه محسوب می‌شود.

به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود تا با بهره‌گیری از روش‌های تحقیق آمیخته (کمی و کیفی) و مصاحبه‌های عمیق، به واکاوی دقیق‌تر مکانیزم‌های اثرگذاری هوش‌های چندگانه بر ابعاد مختلف چابکی سازمانی بپردازند. همچنین، انجام مطالعات طولی برای بررسی تأثیرات بلندمدت آموزش‌های هوش‌های چندگانه بر تاب‌آوری و چابکی سازمانی در شرایط بحرانی و پاندمی‌ها توصیه می‌گردد. مقایسه تطبیقی این متغیرها در سازمان‌های دولتی و خصوصی، و همچنین بررسی نقش متغیرهای میانجی مانند سرمایه روان‌شناختی، فرهنگ سازمانی و هوش مصنوعی در این مدل، می‌تواند دریچه‌های جدیدی را در ادبیات مدیریت رفتار سازمانی بگشاید و به غنای بیشتر مبانی نظری این حوزه کمک شایانی نماید.

ملاحظات اخلاقی: کلیه اصول اخلاق در پژوهش، همچنین امانت‌داری علمی در استفاده از منابع، استنادها و ارجاعات موردتوجه قرار گرفته و رعایت شده است.

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌دارند که تدوین و انتشار این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سپه‌م نویسنده‌گان: نگارش و تدوین مقاله به صورت مشترک و با مشارکت برابر تمامی نویسندگان انجام شده است.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از تمامی افرادی که در تهیه و تکمیل این مقاله همکاری و مساعدت داشته‌اند، قدردانی می‌شود.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت یا تأمین مالی انجام شده است.

- Gunu, V. P., & Oladepo, T. A. (2014). Emotional intelligence and organizational performance.
- Hakim, J., & Esfandiari, M. (2015). The impact of organizational intelligence on organizational agility.
- Hasanuddin, H., & Pinatik, M. (2021). Spiritual intelligence and organizational agility.
- Jean, L., et al. (2021). *Organizational agility scale development*.
- King, D. B. (2014). *Spiritual Intelligence Inventory (SISRI-24)*.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilpress.
- Kron, E. (2007). *Standard Emotional Intelligence Questionnaire*.
- Lu, Y., & Ramamurthy, K. R. (2011). Understanding the link between information technology capability and organizational agility: An empirical examination. *MIS Quarterly*, 35(4), 931-954. <https://doi.org/10.2307/41409967>
- Mikalef, P., & Pateli, A. (2017). Information technology-enabled dynamic capabilities and their indirect effect on competitive performance: Findings from PLS-SEM and fsQCA. *Journal of Business Research*, 70, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.09.004>
- Minkinen, J., et al. (2022). Multiple intelligences and organizational agility.
- Puthukulam, G., Ravikumar, A., Sharma, R., & Meesaala, K. (2021). Auditors' perception on the impact of artificial intelligence on professional skepticism and judgment in Oman. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(5), 1184-1190.
- مرادی، مهدی؛ و افشار ایمانی، یگانه‌السادات. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۹(۳۵)، ۴۱-۶۴.
- Akbar, A., Musnadi, S., & Putra, A. (2020). The effect of emotional intelligence on job satisfaction and employee performance.
- Albrecht, K. (2003). *Organizational intelligence: The new competitive advantage*.
- Almufadda, G., & Almezeini, N. A. (2022). Artificial intelligence applications in the auditing profession: A literature review. *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 19(2), 29-50. <https://doi.org/10.2308/jeta-2020-083> www.semanticscholar.org
- Badi, A., Jalali, M., & Oboudi, S. (2010). Investigating the correlation between spiritual intelligence and life satisfaction among administrations' employees in Ahvaz.
- Brody, J., et al. (2020). Organizational intelligence and employee performance.
- Cheng, C., Zhong, H., & Cao, L. (2020). Facilitating speed of internationalization: The roles of business intelligence and organizational agility. *Journal of Business Research*, 110, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.003> ideas.repec.org
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2000). Emotional intelligence: A review and evaluation study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 341-372. <https://doi.org/10.1108/02683940010330993> psycnet.apa.org

<https://doi.org/10.13189/ujaf.2021.090527>

Sjahruddin, H. (2017). Spiritual intelligence and employee performance.

Tallon, P. P., & Pinsonneault, A. (2011). Competing perspectives on the link between strategic information technology alignment and organizational agility: Insights from a mediation model. *MIS Quarterly*, 35(2), 463-486.

<https://doi.org/10.2307/23044052>

Uslu, A., & Uslu, S. (2019). Organizational intelligence and competitive advantage.

Yang, J., et al. (2017). Spiritual intelligence and organizational agility.

Zahoor, N., Golgeci, I., Haapanen, L., Ali,

I., & Arslan, A. (2022). The role of dynamic capabilities and strategic agility of B2B high-tech small and medium-sized enterprises during COVID-19 pandemic: Exploratory case studies from Finland. *Industrial Marketing Management*, 105, 10-25.

<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.07.006>

Zhen, J., Cao, C., Qiu, H., & Xie, Z. (2021). Impact of organizational inertia on organizational agility: The role of IT ambidexterity. *Information Technology and Management*, 22(1), 53-65.

<https://doi.org/10.1007/s10799-021-00324-w>