

بررسی تأثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی از طریق چابکی سازمانی با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری

علی نجفوند دریکوندی^۱، علی پاکدل^{۲*}، محمدرضا جابرا نصری^۳

^۱ کارشناس ارشد، گروه مدیریت، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳ استادیار، گروه مدیریت، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

تاریخ دریافت: تیر ماه ۱۳۹۶، اصلاحیه: شهریور ماه ۱۳۹۶، پذیرش: آبان ماه ۱۳۹۶

چکیده

سازمانها برای حفظ توان رقابتی ناچارند خود را با شرایط متلاطم و متحول جهانی وفق دهند و به اصطلاح چابک شوند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی کارکنان با اثر نقش واسطه ای چابکی سازمان است. با توجه به استفاده از نتایج پژوهش در عمل، این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل ۳۶۰ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان بوده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که حجم نمونه برابر با ۱۸۶ بوده است. روش نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده بوده است. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه های استاندارد می باشد که روایی این ابزار از روش اعتبار محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تایید شد. در این پژوهش جهت بررسی و آزمون فرضیه ها از مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار AMOS ویرایش ۲۲ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد هوش عاطفی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. از سوی دیگر با توجه به نقش واسطه ای چابکی سازمانی در پژوهش حاضر، می توان گفت که هوش عاطفی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان از طریق چابکی سازمانی دارد.

واژه های اصلی: هوش عاطفی، رضایت شغلی، چابکی سازمانی

۱- مقدمه

دنبال پارادایم چابکی سازمان برای پاسخگویی به این تغییرات باشند [۴] و [۱۰]. نتایج بعضی از پژوهش ها نشان می دهد که چابکی سازمان می تواند سازگاری و انطباق با تغییرات محیط کسب و کار و نیز توانمندسازی کارکنان در پاسخ سریع به نیازهای مراجعین و ارباب رجوع را فراهم سازد که احتمالاً این عامل به عنوان واسطه بین هوش عاطفی و رضایت شغلی عمل می کند [۱۴]. اگر چه نتایج پژوهش های سایر محققین نشان می دهد که بین هوش عاطفی و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد، اما تاکنون مطالعات چندانی در خصوص تأثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی از طریق نقش واسطه ای چابکی سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است [۲]. با توجه به این توضیحات چنین به نظر می رسد که هوش عاطفی با توجه به نقش واسطه ای چابکی سازمانی موجب بالا رفتن رضایت شغلی کارکنان در سازمانها می شود [۱۷].

مفهوم هوش عاطفی در سازمانها جهت توسعه ی نیروی انسانی به کار گرفته می شود تا بر مهارتهای مهمی که در محیط کار، غیر از قابلیت های تخصصی مربوط به شغل لازم است، تأکید کند [۱۸]. همچنین با توجه به نقش کلیدی رضایت شغلی در سازمان، امروزه این امر به اثبات رسیده است که کارکنان با نگرش مثبت، تمایل بیشتری به رضایت از کار دارند و دیرتر از کار ناخشنود می شوند [۳]. به نظر می رسد یکی از عوامل کلیدی موثر بر رضایت شغلی کارکنان، میزان هوش عاطفی آنها می باشد که می تواند عاملی برای رشد و پرورش کارکنان فراهم سازد و آنها را تشویق کند تا بهترین عملکرد را داشته باشند [۲]. با توجه به این امر، سازمانها برای حفظ توان رقابتی ناچارند خود را با شرایط متلاطم و متحول محیطی وفق دهند و به اصطلاح چابک شوند و به

*pakdelali52@yahoo.com

میزان احساس مثبت فرد نسبت به هدف یا موضوع خاص می‌باشد. همانطور که قبلاً گفته شد ادراک فرد از شغلش بهتر از شغل بوده و طرز تلقی فرد از شغل باید در طراحی شغل و انگیزش مدنظر باشد. [۱۱].

۲-۳- چابکی سازمانی

از آن جا که تغییرات محیطی بر بسیاری از وجوه سازمان اثر گذاشته، سازمان ها باید با استفاده از راهکارهای مناسب خود را به صورت پویا با تغییرات محیطی وفق دهند تا قادر به بقای خود شوند [۲۱]. سازمانی که به شکل چابک طراحی شده باشد، ساختار سازمانی منحصر به فردی دارد که سبب می شود سازمان در انجام فرایندهای خود با اثربخشی بیشتری عمل کند [۲۲]. لین و همکاران (۲۰۰۶) سه قابلیت را برای چابکی برشمرده‌اند که شامل چابکی در مدیریت سازمان، چابکی در طراحی محصول و چابکی در ساخت محصول می باشد. چابکی، یک پاسخ جامع به محیط رقابتی جدید است که به وسیله نیروهایی که تسلط سیستم تولیدی انبوه را کاهش داده‌اند، شکل گرفته است [۱۹]. در واقع چابکی یک توانایی اساسی را ایجاد می‌کند که تغییرات را در محیط تجاری شرکت، احساس، دریافت، ملاحظه، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی می‌کند [۲۰] و [۲۲]. بر اساس دیدگاه جکسون و یوهانسون (۲۰۰۳) نیز چابکی خود نمی‌تواند به عنوان یک هدف مطرح شود بلکه از عوامل ضروری ماندگاری در رقابت‌پذیری بازار است؛ بازاری که بسیار پرابهام و متغیر شده است.

۳- پیشینه پژوهش

در رابطه با پژوهش حاضر پیشینه چندانی یافت نشد، اما متغیرهای پژوهش گاه مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته اند. برای مثال در پژوهشی تاسلان و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که ارتباط معناداری بین هوش عاطفی و رضایت شغلی وجود دارد. در پژوهشی دیگر، اوتمن و آنوگراه^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر هوش عاطفی بر موفقیت شغلی از طریق نقش واسطه‌ای تعهد، به این نتیجه رسیدند که افراد دارای هوش عاطفی بالا در کار خود موفقتر و همچنین تعهد بیشتری به شغل خود دارند.

اوزتوک و دنیز^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین هوش عاطفی و رضایت شغلی دریافتند که بین هوش عاطفی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. سی^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان اثرات هوش

با این تفاسیر پرسشی که پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به آن است، این است که هوش عاطفی با توجه به نقش واسطه ای چابکی سازمانی چه تاثیری بر رضایت شغلی کارکنان دارد؟

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. با توجه به شرح مسئله فوق، تأثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی کارکنان از طریق نقش واسطه ای چابکی سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان به عنوان مسأله پژوهشی برای طرح حاضر تبدیل شده است. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا تاثیر هوش عاطفی را از طریق نقش واسطه ای چابکی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بسنجد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- هوش عاطفی

هوش عاطفی مجموعه ای از تواناییهای مربوط به هیجان و پردازش اطلاعات عاطفی است [۲۳]. این توانایی عموماً مربوط به ادارک، تنظیم و اداره هیجان‌ها و قابلیت استفاده یا پیدا کردن علتی برای هیجان‌ها در افکار است [۱۲]. در حقیقت، این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و دیگران و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی است و عاملی است که هنگام شکست در شخص ایجاد انگیزه می‌کند و به واسطه داشتن مهارت‌های اجتماعی بالا، منجر به برقراری رابطه خوب با مردم می‌شود [۶] و [۱۲]. گلدمن از مؤلفان هوش عاطفی، در مصاحبه‌ای اظهار می‌دارد که «هوش شناختی» در بهترین شرایط، تنها عامل ۲۰ درصد از موفقیت‌های زندگی است و ۸۰ درصد موفقیت‌ها به عوامل دیگر وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موقعیت‌ها، در گرو مهارت‌هایی است که هوش عاطفی را تشکیل می‌دهند.

۲-۲- رضایت شغلی

رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند [۹]. بطور کلی رضایت از طریق تفاوت بین مقدار بازدهی که شخص باید بدست آورد و بازدهی که عملاً بدست می‌آورد مشخص می‌گردد یعنی هر چه این تفاوت کمتر باشد رضایت شغلی بیشتر خواهد بود [۸]. بخشی از رضایت شغلی از مقایسه شرایط واقعی کار با انتظارات از کار و بخش دیگر از طرز تلقی افراد نسبت به کار حاصل می‌شود. پس در محیط کار طرز تلقی‌های فرد می‌تواند عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت باشد [۲۴]. در واقع طرز تلقی

1. Othman and Anugerah,
2. Ozturk and Deniz
3. Sy

شکل ۱ مدل مفهومی این پژوهش را نشان می دهد. همانگونه که در شکل ۱ نشان داده شده است، مدل مفهومی پژوهش از سه متغیر پنهان (هوش عاطفی، رضایت شغلی کارکنان و چابکی سازمانی) و دوازده متغیر آشکار تشکیل شده است.

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های پژوهش بشرح زیر است:

H1- هوش عاطفی تاثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد؛

H2- هوش عاطفی تاثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دارد؛

H3- هوش عاطفی به واسطه ی چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛

H4- خودآگاهی به واسطه ی چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛

H5- خودتنظیمی به واسطه ی چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛

H6- خودانگیزی به واسطه ی چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛

H7- همدلی به واسطه ی چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛

H8- مهارت های اجتماعی به واسطه ی چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛

این مطالعه از نظر هدف، نوعی تحقیق کاربردی می باشد و از لحاظ روش و ماهیت تحقیقی توصیفی-پیمایشی است. ادبیات موضوع این پژوهش، از طریق منابع کتابخانه ای مورد بررسی قرار گرفت. ابزار انتخاب شده برای گردآوری داده های در این پژوهش پرسشنامه های استاندارد هوش عاطفی شرین (۱۹۹۶)، رضایت شغلی وود و همکاران (۱۹۸۶) و چابکی سازمانی بکرونادسن (۲۰۰۵) بوده است که در مجموع با ۷۴ سؤال و با طیف پنج تایی لیکرت متغیرهای این پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت. در این پژوهش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط اساتید محترم دانشگاه به تعداد ۱۰ نفر که با موضوع مربوطه آشنایی داشتند، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش را تعداد ۳۸۶ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان تشکیل داده اند. حجم نمونه با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان به تعداد ۱۸۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه تنظیمی، ابتدا ۳۰ عدد از آن به عنوان بررسی مقدماتی توزیع گردید و پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۹ از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به بررسی میزان پایایی پرسشنامه و تأثیر هر یک از سوالات پرداختیم. نتایج آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های استفاده شده، طبق جدول ۱ به دست آمد. همان گونه که مشاهده

عاطفی بر رضایت شغلی ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت های مختلف، به این نتیجه رسید که افراد دارای هوش عاطفی بالا از شادابی و استقلال بیشتری در کار برخوردارند. دانگ و هوارد^۴ (۲۰۰۶) در مطالعه ای تحت عنوان بررسی هوش عاطفی و رضایت شغلی در کارمندان دانشگاه کالیفرنیا، به این نتیجه رسیدند که بین هوش عاطفی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. کاراملی^۵ (۲۰۰۳)، در مقاله ای تحت عنوان «ارتباط بین هوش عاطفی و نگرش های شغلی، رفتار و پدیده ها» به این نتایج دست یافت که هوش عاطفی ارتباط مثبتی با رضایت شغلی دارد و هوش عاطفی افراد، باعث بالا رفتن رضایت شغلی و دل بستگی بیشتر آنان به شغل آنان خواهد شد.

خزاعی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی در کارخانه سیمان سیستان پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد که بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مشبکی اصفهانی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی سطح رضایت شغلی کارکنان از هوش عاطفی و چابکی سازمانی پرداخته است. نتایج پژوهش او نشان داد که بین رضایت شغلی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدیختی و کارگر (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش عاطفی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان های یزد پرداخت. نتایج پژوهش آنان نشان داد رابطه معناداری میان هوش عاطفی و رضایت شغلی وجود دارد.

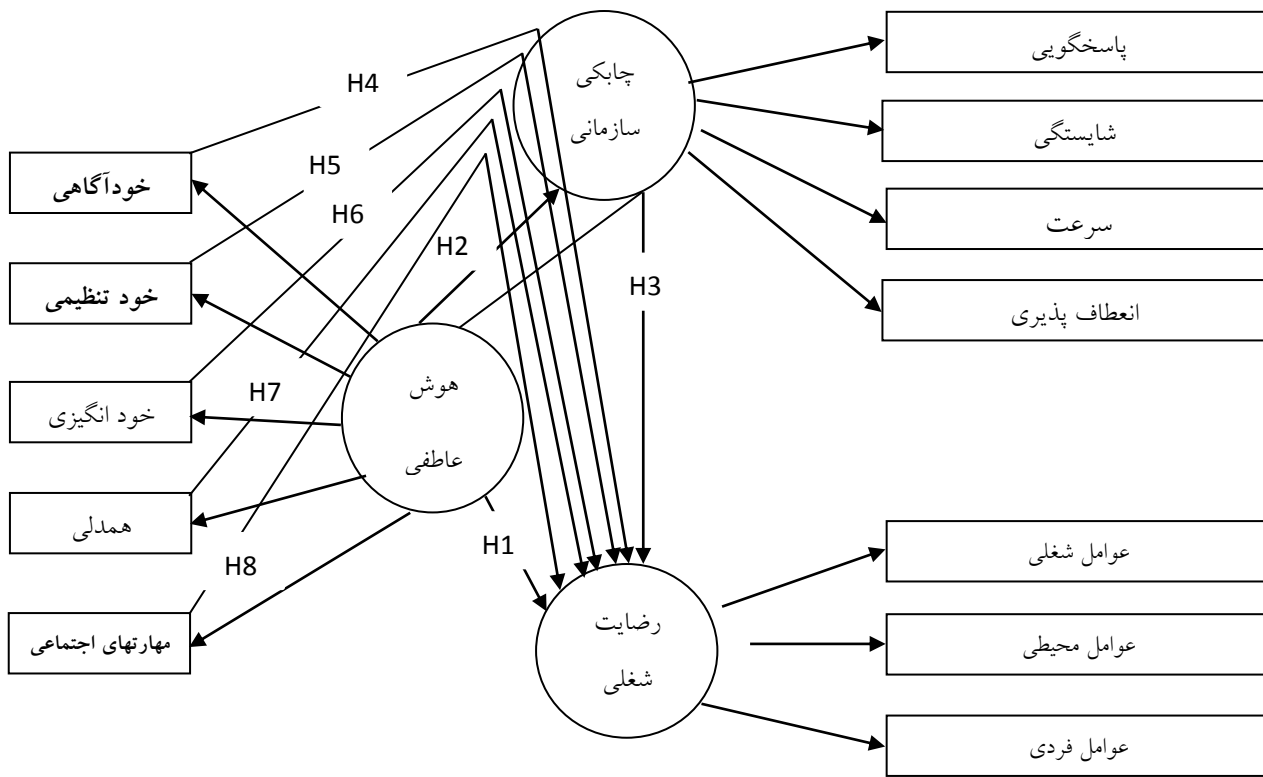
بنی هاشمیان و مودن (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سبک رهبری و هوش عاطفی و اثر آن بر رضایت شغلی پرداخته است. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین هوش عاطفی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نیک پرور و سلاجقه (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی روابط بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی شهر کرمان پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. حسن خویی (۱۳۸۵) در پژوهشی پیرامون رابطه هوش عاطفی و رضایت شغلی مدیران مقاطع مختلف تحصیلی شهر بیرجند دریافت که بین هوش عاطفی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. فرزی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی ارتباط هوش سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد که بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۴- روش شناسی پژوهش

4. Dong and Howard,

5. Carameli

می‌شود، همه ضرایب در مقدار بالاتر از ۰.۷ قرار دارند که حاکی از مطلوب بودن پایایی ابزار پژوهش می باشد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش برگرفته از یوسف و همکاران ۲۰۱۷؛ شریفی و ژانگ ۲۰۰۰

۷۲ درصد دارای مدرک لیسانس و بالاتر و ۲۸ درصد دارای مدرک دیپلم بودند. جدول شماره ۲ بیانگر آن است که ۶۰ درصد آزمون شوندگان مرد و ۴۰ درصد زن می باشند.

جدول (۲): درصد فراوانی کارکنان بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد کارکنان	حجم نمونه	درصد حجم نمونه
مرد	۲۱۲ نفر	۱۰۲ نفر	۶۰٪
زن	۱۴۸ نفر	۸۴ نفر	۴۰٪
	جمع کل: ۳۶۰	جمع کل: ۱۸۶	

جدول (۱): ضرایب پایایی برای پرسشنامه

ردیف	مؤلفه مورد سنجش	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
۱	پرسشنامه چابکی سازمانی	۰/۸۹	۰/۸۱
۲	پرسشنامه هوش عاطفی	۰/۹۴	۰/۸۵
۳	پرسشنامه رضایت شغلی	۰/۸۲	۰/۷۹

۵- نتایج جمعیت شناختی نمونه تحقیق

با توجه به داده های مورد بررسی در خصوص جنسیت تعداد ۲۱۲ نفر از کارکنان را مردان تشکیل می دادند یعنی ۵۸٪ درصد و تعداد ۱۴۸ نفر از کارکنان را زنان تشکیل می دادند یعنی ۴۲٪ درصد. از بین نمونه انتخابی

۶- یافته‌های پژوهش

اساس روابط همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده استنباط می‌شوند [۲۵]

با توجه به استفاده این پژوهش از نرم افزار AMOS، برای تأیید یا عدم تأیید روابط میان متغیرها، از تحلیل عامل تأییدی (CFA) استفاده شد. در این مرحله ابتدا شاخص‌های هر یک از مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و معنادار بودن ارتباط هر یک از سوالات با عامل تحت بررسی با استفاده از نمودارهای مدل معادلات ساختاری آموس در دو حالت معناداری و استاندارد مشخص شد. شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری مدل در جدول ۳ آمده است.

۱-۶ برآورد و آزمون الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی CFA)

پس از اطمینان از روایی، پایایی و نرمال بودن متغیرها، اقدام به آزمون مدل و فرضیه‌ها و همچنین سنجش تاثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی کارکنان بواسطه چابکی سازمانی از طریق مدلسازی معادلات ساختاری گردید. در مدل سازی معادلات ساختاری بین دو گروه متغیر پنهان و آشکار تمایز وجود دارد. متغیرهای آشکار یا مشاهده شده به گونه ای مستقیم به وسیله پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شوند؛ در حالی که متغیرهای پنهان یا مشاهده نشده به صورت مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه بر

جدول (۳): تحلیل عاملی تأییدی (CFA)

متغیر	CMIN/df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	RFI	IFI	CFI	TLI
هوش عاطفی	۴.۴۳۰	۰/۹۳۱	۰/۹۲۴	۰/۰۷۶	۰/۹۳۱	۰/۹۱۲	۰/۹۵۲	۰/۹۱	۰/۹۱۱
چابکی سازمانی	۴.۷۱۶	۰/۹۵۳	۰/۹۱۳	۰/۰۷۲	۰/۹۴۵	۰/۹۱۸	۰/۹۴۷	۰/۹۲۵	۰/۹۰۴
رضایت شغلی	۴.۴۱۱	۰/۹۷۰	۰/۹۱۷	۰/۰۷۹	۰/۹۲۸	۰/۹۲۱	۰/۹۵۶	۰/۹۲۰	۰/۹۴۳

۲-۶ آزمون برازندگی

با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های مدل، کلیه شاخص‌ها، دارای برازش مطلوب هستند. نتایج شاخص‌های برازش مدل در جدول ۴ آمده است.

جدول (۴): نتایج شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	مقدار شاخص	مقدار مجاز	تفسیر
مقدار χ^2	۲/۲۰	کمتر از ۵	برازش مطلوب
مقدار df	۵۷	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۶	> ۰.۹	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۹۵	> ۰.۹	برازش مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۹	> ۰.۹	برازش مطلوب
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۶	> ۰.۹	برازش مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۸	> ۰.۹	برازش مطلوب
شاخص تاکر-لویس (TLI)	۰/۹۲	> ۰.۹	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۶	> ۰.۹	برازش مطلوب
شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA)	۰/۰۷۶	< ۰.۰۸	برازش مطلوب

۳-۶- آزمون فرضیه های پژوهش

AMOS و ویرایش ۲۲ استفاده گردید. همان طور که جدول ۵ نشان می دهد، به دلیل اینکه مقدار $P < 0.05$ و $CR > 1/96$ می باشد، تمامی فرضیات پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

پس از بررسی و تایید الگوهای اندازه گیری مدل، توسط تحلیل عاملی تاییدی (CFA)، جهت آزمون فرضیات آماری، به تعیین ضریب مسیر و مقادیر شاخص های بحرانی فرضیه ها پرداخته شد. به منظور آزمون فرضیات پژوهش، از روش مدل سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار

جدول (۵): ضریب مسیر و مقادیر شاخص های بحرانی فرضیه ها

نتیجه	p	CR	ضرایب		
			کل	غیرمستقیم	مستقیم
H1: هوش عاطفی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.					
تأیید	۰.۰۰۲	۳/۵۷	۰/۵۷	---	۰/۵۷
H2: هوش عاطفی بر چابکی سازمانی تأثیر دارد.					
تأیید	۰.۰۰۰	۲/۹۸	۰/۴۴	---	۰/۴۴
H3: هوش عاطفی به واسطه چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.					
تأیید	۰.۰۰۴	۲/۲۸	۰/۶۷	۰.۴۱	۰/۵۷
H4: خودانگیزی به واسطه چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.					
تأیید	۰.۰۰۱	۲/۷۱	۰/۷۹	۰.۴۷	۰/۶۹
H5: خودآگاهی به واسطه چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.					
تأیید	۰.۰۰۰	۳/۶۵	۰/۸۷	۰.۵۲	۰/۶۸
H6: خودکنترلی به واسطه چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.					
تأیید	۰.۰۰۰	۳/۵۹	۰/۸۳	۰.۵۰	۰/۶۵
H7: همدلی به واسطه چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.					
تأیید	۰.۰۰۴	۲/۹۷	۰/۶۷	۰.۴۳	۰/۵۶
H8: مهارت های اجتماعی به واسطه چابکی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.					
تأیید	۰.۰۰۳	۳/۶۴	۰/۷۹	۰.۵۱	۰/۵۴
تمامی ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشند.					

, df= ۴۰, P-value=۰.۰۰۰, RMSEA=۰.۰۷۸, TLI=۰.۹۳۴, GFI=۰.۹۵۳

Chi-square=۱۲۵.۵۵, ChiSq/df=۲.۷۹

بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که هوش عاطفی با ضریب مسیر ۰/۵۷ بر چابکی سازمانی، با ضریب مسیر ۰/۴۴ بر رضایت شغلی و چابکی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۱ بر رضایت شغلی، تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش تحت عنوان (تأثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی بواسطه چابکی سازمانی) با توجه به ضرایب کل و شاخص های بحرانی تایید میگردد. با توجه به مقادیر شاخص های برازندگی مدل پژوهش ($GFI=0.953$ $TLI=0.934$) می توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است (تینزلی و برون؛ ۲۰۰۰). شکل ۲، معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل ساختاری پژوهش را نشان می دهد.

میتوان پیشنهادهای کاربردی این پژوهش را بصورت زیر مطرح نمود. - مطالعه حاضر حاکی از تأثیر مثبت و معنادار هوش عاطفی و چابکی سازمانی بر رضایت شغلی می باشد. در صورتی که اهمیت و نقش بسزای چابکی سازمانی برای مدیران مشخص گردد و از طرفی سرمایه گذاری های لازم بر مقوله توانمندی های چابکی و همچنین فراهم سازی چابکی سازمانی صورت پذیرد، می تواند رضایت شغلی کارکنان را بهبود بخشد. بنا بر اهمیت متغیر چابکی سازمانی به عنوان متغیر میانجی در این پژوهش و همچنین اهمیت چابکی سازمانی در ارتقاء رضایت شغلی کارکنان، انتظار می رود که سایر وزارتخانه ها و سازمانها، با سرمایه گذاری بر عواملی همچون رضایت شغلی، زمینه چابکی خود را فراهم آورند تا از این طریق باعث ارتقای کیفیت در خدمات، تولید با کیفیت محصول و در نهایت ارتقاء سطح رضایت مشتریان گردند.

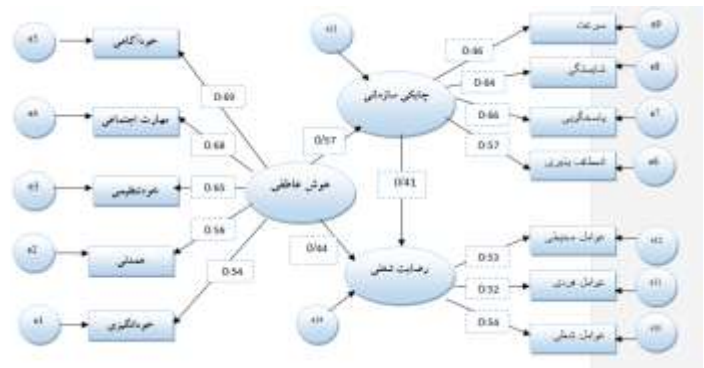
- با توجه به تایید فرضیه های پژوهش حاضر، پیشنهاد می گردد سایر ابعاد چابکی سازمانی مانند پاسخگویی، شایستگی، سرعت و انعطاف پذیری و برای متغیر هوش عاطفی ابعدی مانند، عوامل شغلی، محیطی و فردی، جهت تأثیرگذاری بر رضایت شغلی کارکنان مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد.

- با توجه به مدل پژوهش و شاخص های مطلوب مدل، پیشنهاد می گردد که سازمانها و مدیران به رضایت شغلی کارکنان خود توجه بیشتری داشته باشند تا از این طریق با ایجاد چابکی سازمانی و هوش عاطفی مؤثر بر رضایت شغلی، جایگاه ویژه ای را برای سازمان خود در بین رقبا کسب نمایند.

- به طور کلی این پژوهش می تواند خلاء بین آزمون پذیری تجربی اثر هوش عاطفی و چابکی سازمانی بر رضایت شغلی را پر کند. از سوی دیگر، نتایج این پژوهش به لحاظ بنیادی و کاربردی حائز اهمیت است. پیشنهاد می گردد با توجه به تایید فرضیه های پژوهش، پژوهشگران در پژوهش های آتی خود، اقدام به باز آفرینی این پژوهش در سایر وزارتخانه ها یا سازمان های تولیدی کنند. محققان می توانند عواملی مانند بهره وری سازمانی، تعهد، عملکرد شغلی، سبک رهبری و غیره را که مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان می باشد، از طریق ابزارهای گوناگون مورد سنجش و مطالعه قرار دهند تا نتایج پژوهش آنان مورد استفاده سازمانها قرار گیرد.

منابع و ماخذ

- [۱] بنی‌هاشمیان، کوروش و مودن، منصور. (۱۳۸۹)، رابطه سبک رهبری و هوش هیجانی مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره نوزدهم، شماره ۱۴.



شکل (۲): مدل معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش

همچنین خروجی آموس در مدل معادلات ساختاری، نشان دهنده این است که مقدار همبستگی مابین هوش عاطفی و رضایت شغلی به واسطه چابکی سازمانی به میزان ۰/۶۷ می باشد؛ یعنی اثر غیر مستقیم از اثر مستقیم بیشتر می باشد که نشان دهنده تایید فرضیه اصلی پژوهش می باشد.

۷- نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثر هوش عاطفی بر رضایت شغلی کارکنان به واسطه چابکی سازمانی انجام گرفته است. با توجه به فرضیات پژوهش، تأثیر مؤلفه های هوش عاطفی بر رضایت شغلی کارکنان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. عوامل مختلفی در ارتقای رضایت شغلی افراد شناسایی شده اند، اما در این پژوهش از عوامل هوش عاطفی و چابکی سازمانی در افزایش رضایت شغلی کارکنان نام برده شد. آنچه این پژوهش را از سایر پژوهش های مشابه متمایز می سازد، بررسی نقش چابکی سازمانی به عنوان عامل میانجی در رابطه با هوش عاطفی و رضایت شغلی است. نتایج پژوهش حاضر، حاکی از تأیید تأثیر مثبت و معنادار چابکی سازمانی بر رضایت شغلی است. بدین معنا که در صورت مناسب بودن عوامل خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، همدلی و مهارت های اجتماعی، چابکی سازمان بهبود یافته و چابکی نیز به نوبه خود، باعث افزایش رضایت شغلی افراد می گردد. در مورد یکسان بودن نتایج این پژوهش با پژوهش های دیگر باید گفت که نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش صفری (۱۳۸۶)، رضاییان و بائینی (۱۳۸۸)، نادری (۱۳۸۸)، خیری (۱۳۹۰) و محمدی منفرد و همکاران (۱۳۹۰) هماهنگی دارد. در خصوص نوآوری پژوهش حاضر می توان بیان نمود که با توجه به مرور ادبیات، پژوهشی که تأثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی را با توجه به نقش واسطه ای چابکی سازمانی مورد بررسی قرار داده باشد یافت نشد. با توجه به مطالب فوق،

- [۱۵] نادری، فرخ. (۱۳۸۸)، رابطه هوش مصنوعی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی، فصلنامه روانشناسی اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۰.
- [۱۶] نیک پرور، امین و سلاجقه، سنجر. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و رضایت شغلی سازمانهای شهر کرمان، فصلنامه پژوهش مدیریت، سال سوم، شماره هفتم، بهار، ۱۳۸۹.
- [17] Carameli, A. (2003). **The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcomes, an Examination Among Senior Managers.** Journal of Managerial Psychology, 8(8), pp. 788-813.
- [18] Dong, Howard, T., (2006). **Emotional Intelligence Trust and Job Satisfaction.** Competition Forum. 4(2), pp. 381.
- [19] Gunasekaran, A., Mcgaughey, R., and Wolstencraft, V. (2001). **Agile Manufacturing: Concepts and Framework, Agile Manufacturing.** The 21 St Century Competitive Strategies, Elsevier Science, pp. 25-49.
- [20] Jackson, M., Johansson, C. (2003). **An Agility Analysis from a Production System Perspective.** 19 Teyraed Manufacturing Systems, 06, pp. 482-48.
- [21] Lin, C. T., Chiu, H., Tseng, Y. H. (2006). **Agility Evaluation Using Fuzzy Logic.** International Journal of Production Economics, 101(2), pp.353-368.
- [22] Li, X., Chung, C., Goldsby, T. J., Holsapple, C. W. (2008). **A Unified Model of Supply Chain Agility: The work-Design Perspective.** International Journal of Logistics Management, 19(3), pp. 408- 435.
- [23] Salovey, P., Mayer, T. D. (1990). **Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality.** 9, pp. 185-211.
- [24] Sy, T., Tram, S., and O'hara, L. A. (2006). **Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance.** J. Vocat, Behav, 68, pp. 461-473.
- [25] Tinsley, H. E. A., Brown, S. D. (2000). **Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling.** Academic Press.
- [۲] بیدختی و کارگر. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه هوش هیجانی رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیرستانهای شهر یزد. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزش دانشگاه آزاد واحد گرمسار سال ششم، شماره ۳.
- [۳] پورامین، فرشته و کیانی، محسن. (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی عملکرد کارکنان، فصلنامه عملی پژوهش، سال ششم، شماره ۵۱.
- [۴] سپهوند، رضا، شریعت نژاد، علی، عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر سرمایه فکری و استراتژی های مدیریت دانش با اثر تعدیلی چابکی سازمان، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۵، شماره ۳، صص ۷۱-۹۶.
- [۵] حسن خویی، سیما. (۱۳۸۵)، رابطه بین هوش هیجانی و منبع مهارت شغلی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
- [۶] حسن زاده، معصومه. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی در کارکنان ستادی بخش بین الملل بانک ملت و اقتصادنویان، فصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴.
- [۷] خزاعی، امین. (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی (مطالعه موردی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- [۸] داش خانه، فاطمه. (۱۳۷۳)، رابطه بین میزان مقبولیت مدیران نزد معلمان با رضایت شغلی در مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۷۳-۱۳۷۲، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- [۹] فرزانه، ماندانا، سهرابی، بابک، رئیس، ایمان. (۱۳۹۰)، بررسی نقش ابعاد ساختار سازمانی در تسهیل چابکی سازمان، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره اول، شماره ۳، صص ۱۳۵-۱۶۷.
- [۱۰] فرزی، حامد. (۱۳۹۲)، ارتباط هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کار آفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی.
- [۱۱] گریفین، مورهد. (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، مترجم: الوانی، سید مهدی، معمارزاده، غلامرضا، ص ۱۵۸.
- [۱۲] گنجی، مهدی. (۱۳۸۴)، هوش هیجانی مهارت ها و آموخته ها، تهران انتشارات ساوالان.
- [۱۳] محمدی منفرد، سعید، همتی نژاد، مهر علی، رضانی نژاد، رحی. (۱۳۹۰)، رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان زنجان، فصلنامه مدیریت ورزشی، سال دوم، شماره ۶.
- [۱۴] مشکی اصفهانی، اصغر. (۱۳۹۲)، ارتقای سطح رضایت شغلی کارکنان با استفاده از هوش هیجانی و چابکی سازمانی، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، سال اول، شماره ۴، پاییز ۹۴.