

مدل ساختاری خردمندی بر اساس هوش موفق با نقش میانجی عزت نفس در مدیران میانی

سمیه سالک مقدم^{۱*}، آنیثا باغدادساریانس^۲، فاطمه گلشنی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف، ارائه مدل ساختاری خردمندی بر اساس هوش موفق با میانجی‌گری عزت نفس در مدیران میانی انجام شد. روش پژوهش مقطعی از نوع توصیفی-همبستگی و به منظور پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران لایه میانی بانک‌های خصوصی و شرکت هواپیمایی ماهان شهر تهران در نیمه اول سال ۱۴۰۰ بودند، که از میان آن‌ها، تعداد ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش از ابزارهای خردمندی (آردلت، ۲۰۰۳)، هوش موفق (استرنبرگ، ۲۰۰۵)، و عزت نفس (روزنبرگ، ۱۹۶۵) استفاده شد که همگی از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-V19 و Lisrel-V8.80 استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج نشان داد هوش موفق اثر مستقیم و معنادار بر خردمندی داشته است. اثر غیرمستقیم هوش موفق بر خردمندی مدیران میانی با میانجی‌گری عزت نفس با ۹۵ درصد اطمینان تایید شد. بنابراین می‌توان این گونه نتیجه گرفت که مدیران خردمند از هوش موفق و عزت نفس بالاتری برخوردارند. لذا توجه به تاثیر متغیرهای مذکور برای کاربردی شدن مفهوم خردمندی اهمیت فراوانی دارد، همچنین شناسایی و انتخاب مدیران میانی در سازمان‌ها و طراحی بسته‌های آموزشی مناسب‌تر و برنامه‌های دانش‌افزایی بیشتر برای پرورش خردمندی به مدیران ارشد و پژوهشگران یاری می‌رساند.

کلید واژگان

خردمندی، هوش موفق، عزت نفس، مدیران میانی

^۱ نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

ssalek59@gmail.com

^۲ دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران sarians72@gmail.com

^۳ دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

fa_golshan@yahoo.com

مقدمه

در طول قرن‌ها در فرهنگ‌های مختلف خردمندی والاترین صفت و نقطه عطف شناخت بشری قلمداد شده است (والش و رمز، ۲۰۱۵). امروزه نیز مساله بسیاری از سازمان‌های اداری و نظام‌های آموزشی دنیا، کمک به رشد مهارت‌های شناختی به ویژه در زندگی اجتماعی و فردی، کار و تحصیل است. هر چند حافظه، مهارت‌های تحلیلی و هوش اهمیت بسیار دارد اما برای موفقیت در کار، تحصیل و زندگی کافی نیست و به نظر می‌رسد اهمیت دانش افزایی و یادگیری مهارت‌هایی همچون خردمندی بیشتر است. افرادی که از مهارت‌های شناختی برای رسیدن به اهداف خودخواهانه و نادرست استفاده می‌کنند، ممکن است خلاق و باهوش باشند؛ ولی قطعاً خردمند نیستند (استرنبرگ، ۲۰۰۳). بر این اساس در دو دهه گذشته مفهوم خردمندی در متون روان‌شناسی مورد توجه بسیار قرار گرفته و حجم بسیاری از پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده است. همچنین خرد تأثیر خود را به صورت رفتار در برخی از وظایف کارمندان نشان می‌دهد و موجب بهبود عملکرد آن‌ها و حرکتشان به سمت رشد و پیشرفت می‌شود (بیرلی^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). خرد تأثیر چشمگیری بر موفقیت در سطوح مختلف فردی و اجتماعی دارد و سازگاری و ارتقا در محیط کار را بهبود می‌بخشد (رولی^۲، ۲۰۰۷)؛ همچنین خرد می‌تواند به عنوان ابزاری کارا برای پاسخگویی به محیط نامطمئن باشد (هیز^۳، ۲۰۰۸). به‌طورکلی درک بیشتر خرد و مفاهیم مربوط به آن مانند هوش موفق در مدیران میانی می‌تواند زمینه ارزشمندی را ایجاد کند و منجر به بهبود تئوری و عمل در سازمان و کارمندان شود. علاوه بر این می‌تواند در دستیابی به مجموعه‌ای از مزایای اجتماعی و خانوادگی که می‌توانند از عملکرد و موفقیت پشتیبانی کنند نقش داشته باشد (رولی، ۲۰۰۷). خرد با ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد کارمندان، می‌تواند نقش قابل‌ملاحظه‌ای در ایجاد مزیت رقابتی برای آن‌ها داشته باشد به نحوی که کارمندان با تقویت جایگاه علمی و دانشی خود می‌توانند نگرشی برون‌مرزی برای آموزش، تربیت و تجربه‌اندوزی به صورت گسترده‌تر داشته باشند (عطاریا و همکاران، ۱۳۹۵).

از طرفی موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از مدیران و نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد که یکی از مهمترین عناصر جهت ارائه خدمات مناسب است. منابع انسانی و نیروی کارآمد، بنیادی ترین عامل تولید، سازندگی، رشد و تکامل و سازندگی است، بنابراین در خصوص ارتقای خرد مدیران توانمند نیز باید اذعان نمود که این امر مستلزم انجام فعالیت‌های منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است که برای بقا، پیشرفت و کارایی در جهان پر تغییر و تحول امروزی بسیار نیازمند آن می‌باشیم (سایدز^۴، ۲۰۱۷)، که بدون شک یکی از این موارد توجه به مدل ساختاری مناسب و مطلوب برای ارتقای خردمندی مدیران می‌باشد.

استرنبرگ (۱۹۹۸) هوش موفق^۵ را زیربنای خردمندی قرار می‌دهد و خردمندی را به عنوان عامل تعادل بین منافع برون فردی و درون فردی و بین فردی از طریق مشارکت ارزش‌ها برای رسیدن به مصلحت جمع در نظر گرفته است (استرنبرگ، ۲۰۰۸). هوش موفق ترکیبی از توانایی‌های تحلیلی، خلاق و عملی است که به افراد برای سازگاری، انتخاب و تغییر محیط به منظور رسیدن به اهداف خود در زندگی، با توجه به بافت فرهنگی-اجتماعی کمک می‌کند. موفقیت تنها در بافت فرهنگی اجتماعی خود فرد تعریف

1. Bierly

2. Rowley

3. Hays

4. Sides

5. Successful intelligence

می‌شود؛ در فرهنگ اجتماعی ما، موفقیت با توجه به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، ملک‌ها و یا انتظارهای خود فرد و دیگران شکل می‌گیرد (هاشمی، غضنفری، شریفی و احمدی، ۱۳۹۸). هوش موفق مجموعه واحدی از توانایی‌های لازم برای موفقیت و پیشرفت در زندگی است که افراد با توجه به بافت فرهنگی-اجتماعی خود از طریق شناخت همزمان نقاط قوت و ضعف خود، پرورش نقاط قوت و پیدا کردن راه اصلاح یا جبران نقاط ضعف، به موفقیت دست می‌یابند. افراد دارای هوش موفق، با استفاده از تعادلی که میان توانایی‌های تفکر تحلیلی، خلاق و عملی برقرار می‌سازند، به انطباق با محیط، تغییر و انتخاب دست می‌زنند (استرنبرگ^۱، ۲۰۱۹). نتایج برخی از مطالعات نشان داد که در بسیاری از برنامه‌های آموزشی، فقط بر هوش تحلیلی، آن هم بر سطوح پایین آن تاکید می‌کنند. در حالی که به دو جنبه دیگر هوش، یعنی هوش خلاق و عملی که برای موفقیت در زندگی، مهم و لازم است، کمتر توجه شده یا اصلاً توجهی نمی‌شود (میتوب و علی^۲، ۲۰۱۸). همچنین نتایج پژوهش میتانا، موواگا و سمپالا^۳ (۲۰۱۹) نشان داد که، بیشترین تفکری که از افراد انتظار می‌رود، تفکر تحلیلی است، اما در دنیای واقعی، اهمیت تفکر خلاق و به ویژه تفکر عملی، خیلی بیشتر مورد انتظار است. نتایج پژوهش قربانی و خرمایی (۱۳۹۶)، نشان داد که هوش موفق به عنوان متغیر برون زاد به طور مستقیم بر خردمندی تاثیر دارد. در پژوهش گودرزی (۱۳۹۹) به نقش تعیین‌کننده هوش موفق در پیش‌بینی خرد دانشجویان پرداخته شد. از سوی دیگر آردلت خرد را ویژگی شخصیتی مهم و در تعامل با سایر ویژگی‌ها در نظر گرفته است. خوش بینی و دیدگاه مثبت نسبت به آینده، هدفمندی، عزت نفس^۴ (کردنوقایی، دلفان و عربلو، ۱۳۹۴) و تحصیلات (وانگ و لی^۵، ۲۰۱۸) به منزله عاملی بیرونی-از ویژگی‌های موثر بر خردند. عزت نفس نقشی اساسی در شکل‌گیری خرد انسان دارد (بورتولان^۶، ۲۰۱۸). عزت نفس به ارزیابی مثبت یک فرد از خود اشاره می‌کند که از دو بعد «شایستگی و ارزش» تشکیل شده است. بعد شایستگی (عزت نفس مبتنی بر کارآمدی) به درجه‌ای که افراد خود را توانمند و کارآمد می‌بینند و بعد ارزش (عزت نفس مبتنی بر ارزش) نیز به درجه‌ای از احساس افراد که باور دارند ارزشمند هستند، اشاره دارد. عزت نفس شش رکن اساسی دارد که زندگی آگاهانه، خودپذیری، مسئولیت در قبال خود، قاطعیت و ابراز وجود، زندگی هدفمند، انسجام و یکپارچگی را شامل می‌شود (شیموتسو و هوریکواوا^۷، ۲۰۱۶). افراد دارای عزت نفس بسیار خردگرا هستند و از واقع بینی، شهودی بودن، استقلال رای، انعطاف پذیری و بسیاری از ویژگی‌های مثبت بهره می‌برند (گاردنر^۸، ۲۰۲۰). در نتایج پژوهش عزیز، کردنوقایی و عرفانی (۱۳۹۸)، عزت نفس نقش اثرگذار بر خرد داشت و در مقابل عزت نفس پایین مسیر دستیابی به خرد را مسدود می‌کند. همچنین نتایج پژوهش محمدی، فاضلی و میرزایی (۱۳۹۷)، نشان داد خرد بر عزت نفس و آوای سازمانی کارکنان شعب بانک رفاه استان اصفهان اثرگذار است.

امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی کنند و این امر توسط مدیران توانمندی که از هوش موفق و عزت نفس بالایی برخوردار هستند، میسر می‌شود. لذا پژوهش حاضر در پی بررسی این سوال است که: مدل ساختاری خردمندی بر اساس هوش موفق با میانجی‌گری عزت نفس در مدیران میانی از برازش مناسبی برخوردار است؟ بنابراین، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ارائه می‌گردد.

1. Sternberg

2. Mintoub & Ali

3. Mitana, Muwagga & Ssempala

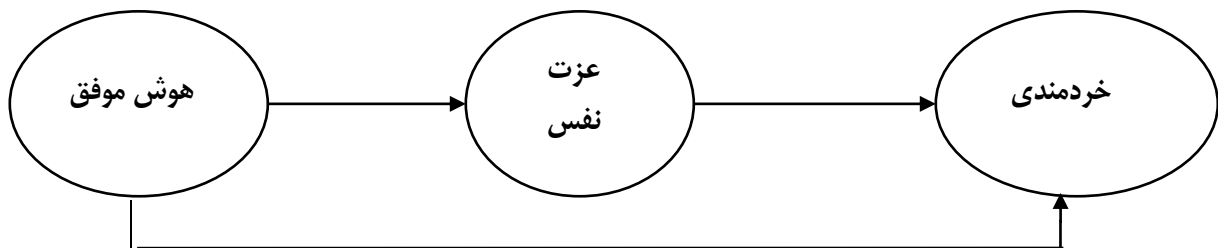
4. Self-esteem

5. Wang & Li

6. Bortolan,

7. Shimotsu & Horikawa

8. Gardner



شکل ۱: مدل پیشنهادی پژوهش

روش

این پژوهش به لحاظ هدف بنیادی و همچنین به لحاظ روش گردآوری داده‌ها با استفاده از روش پژوهش همبستگی و روش تحلیل الگویابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران لایه میانی بانک‌های خصوصی و شرکت هواپیمایی ماهان شهر تهران در نیمه اول سال ۱۴۰۰ تشکیل دادند. به منظور تعیین حجم نمونه، با توجه به این که در این پژوهش از تحلیل عاملی تایید استفاده شد و قاعدتا حجم نمونه بیشتری برای برازش مدل لازم است. لذا توصیه‌هایی برای تعیین حجم نمونه وجود دارد که در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه به این توصیه‌ها توجه شد. دینگ و همکاران (۱۹۹۵)، ۲۰۰ تا ۲۵۰ نمونه را به عنوان حداقل حجم نمونه رضایت بخش با توجه به متغیرهای آشکار و پنهان مناسب دانسته‌اند. لوهلین (۱۹۹۲) برای مدل‌ها اندازه‌گیری دو تا چهار عامل، ۱۰۰ تا ۲۰۰ آزمودنی را پیشنهاد کرده است. بنتلر و چو (۱۹۸۷) پیشنهاد کرده‌اند تعداد ۱۰۰ شرکت‌کننده به ازای متغیرها مطلوب است. بر این اساس، تعداد نمونه ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که نمونه‌ها بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شد.

ابزارهای پژوهش:

پرسشنامه خرد آردلت (۲۰۰۳): پرسشنامه خرد توسط آردلت در سال ۲۰۰۳ طراحی شده است. این پرسشنامه از ۳۹ گویه و سه خرده مقیاس شناختی (۱۴ سوال)، انعکاسی (۱۲ سوال) و عاطفی (۱۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش خرد به کار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای است که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته می‌شود. همچنین برای تعدادی از گویه‌ها نمره گذاری به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای است که برای گزینه‌های «کاملاً در مورد من صحیح است»، «تا حدودی در مورد من صحیح است»، «نظری ندارم»، «تا حدودی در مورد من صحیح نیست» و «اصلاً در مورد من صحیح نیست» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. آردلت همسانی درونی در هر سه بعد به طور کلی را ۰/۸۵، بعد شناختی ۰/۷۸، بعد بینشی ۰/۷۵، و بعد عاطفی را ۰/۷۴ محاسبه کرد. همچنین وی ویژگی‌های روان‌سنجی آن از جمله پایایی بازآزمایی آن را (۰/۵۶) و پایایی بین ارزیابان را مثبت و معنادار و روایی همگرای آن را از طریق بررسی همبستگی آن با مقیاس بهزیستی روان‌شناختی مناسب گزارش کرده است و تحلیل عامل اکتشافی نیز موید سه عامل نظری اندازه‌گیری شده بوده است و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۵ است. (آردلت، ۲۰۰۳).

پرسشنامه هوش موفق استرنبرگ^۱ (۲۰۰۵): پرسشنامه هوش موفق توسط استرنبرگ (۲۰۰۵) طراحی شده است. شامل ۳۶ خرده آزمون می‌باشد، که ۳ خرده مولفه های تحلیلی، خلاق و عملی را اندازه گیری می‌کند. این پرسشنامه دارای ۳۶ سوال می‌باشد که هر مولفه شامل ۱۲ سوال است. ۱۲ سوال اول مولفه های تحلیلی، ۱۲ سوال دوم مولفه های خلاق و ۱۲ سوال آخر مولفه های عملی را می‌سنجند. افراد بر روی یک مقیاس پنج درجه ای (عالی = ۵، خیلی خوب = ۴، خوب = ۳، نسبتاً خوب = ۲، ضعیف = ۱) به سوالات پاسخ می‌دهند. حداکثر نمره در این آزمون ۱۸۰ و حداقل نمره ۳۶ نمره خواهد بود که این نمره ها به ترتیب با هم جمع می‌شوند و یک نمره کل برای هر آزمون به دست می‌آید که میزان هوش موفق او را نشان می‌دهد (سلامی، ۱۳۹۲). پایایی پرسشنامه فوق در تحقیقات متعددی توسط استرنبرگ (۲۰۰۲، ۲۰۰۵، ۲۰۱۰) بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۵ گزارش شده است. نگهبان سلامی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی این پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ و بازآزمایی بین ۰/۸۰ تا ۰/۸۵ گزارش نمودند.

پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ (۱۹۶۵): پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ (۱۹۶۵): این مقیاس توسط موریس روزنبرگ در سال ۱۹۶۵ تهیه و معرفی شده که از ۱۰ ماده تشکیل شده است و برای اندازه گیری دو بعد شایستگی و ارزش، یعنی عزت نفس کلی تهیه شده است. روزنبرگ باز پدیدآوری مقیاس را ۰/۹ و مقیاس پذیری آن را ۰/۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ برای این مقیاس در نوبت اول ۰/۸۷ برای مردان و ۰/۸۶ برای زنان و در نوبت دوم ۰/۸۸ برای مردان و ۰/۸۷ برای زنان محاسبه کرده است. وایلی (۱۹۸۹) در مرور خود بر تحقیقات انجام شده با این مقیاس دریافت که در هفت تحقیق مختلف، مقدار آلفا از ۰/۸۲ تا ۰/۸۷ به دست آمده است. سیلبر و تپیت (۱۹۶۵) ضریب بازآزمایی بعد از دو هفته را ۰/۸۵ به دست آوردند. در پژوهشی در ایران توسط برخوردار و همکاران (۱۳۸۸) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمده است. همچنین روایی این مقیاس در فرهنگ ایرانی در مطالعات مختلف نیز تایید شده است. همچنین پایایی آن در پژوهش های مختلف به روش آلفا ۰/۸۷ تا ۰/۸۸ گزارش شده است (شیخ و افشاری، ۱۳۹۱).

تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم افزار Spss-V19 و Lisrel-V8.80 انجام شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها:

در این بخش با استفاده از شاخص های مرکزی، پراکندگی و نمودار متغیرهای پژوهش مورد توصیف قرار می‌گیرد.

جدول ۱: مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش

متغیر	مولفه	نمره	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
خرد	شناختی	۶۲,۱۶	۷,۷۰	-۰,۸۱	۰,۱۵
	بینشی	۵۱,۵۵	۷,۰۴	-۰,۲۷	۰,۶۹
	عاطفی	۵۶,۳۱	۶,۹۲	-۰,۹۰	۱,۰۳

^۱ - Sternberg Successful Intelligence Questionnaire

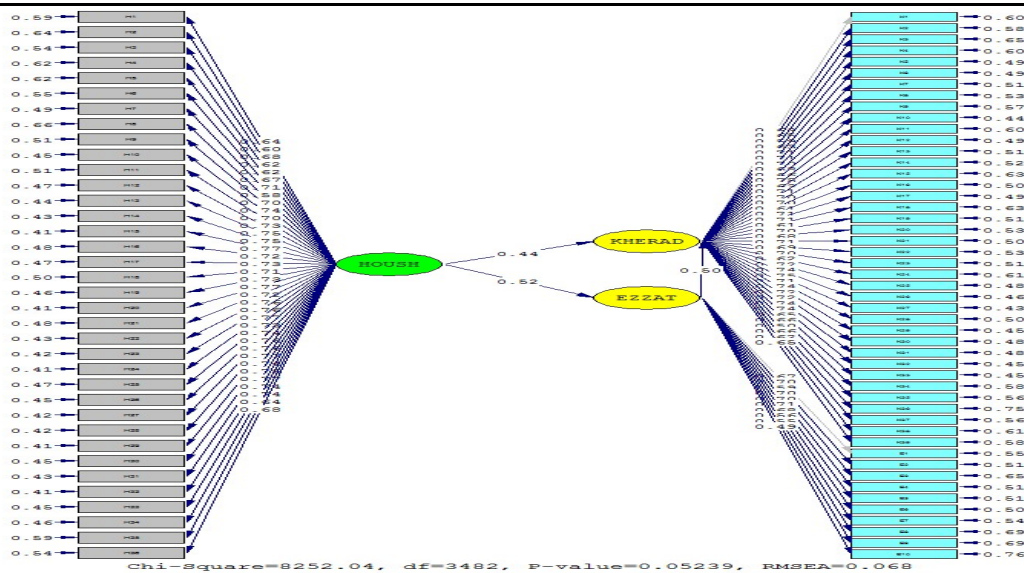
۰,۲۶	-۰,۷۷	۷,۲۱	۵۰,۸۴	تحلیلی	هوش موفق
۰,۲۹	-۱,۳۴	۷,۰۸	۵۲,۶۱	خلاق	
۰,۲۱	-۱,۲۵	۷,۰۳	۵۲,۳۲	عملی	
۰,۸۶	-۰,۳۳	۵,۱۵	۶,۲۱	شایستگی و ارزش	عزت نفس

اطلاعات جدول ۱ مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی (+۱,۹۶، -۱,۹۶) قرار دارد، حدس بر نرمال بودن داده‌ها قوت می‌گیرد، بنابراین، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت. پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها، رابطه (همبستگی) بین متغیرهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت. بنابراین، از آزمون همبستگی استفاده شد و نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

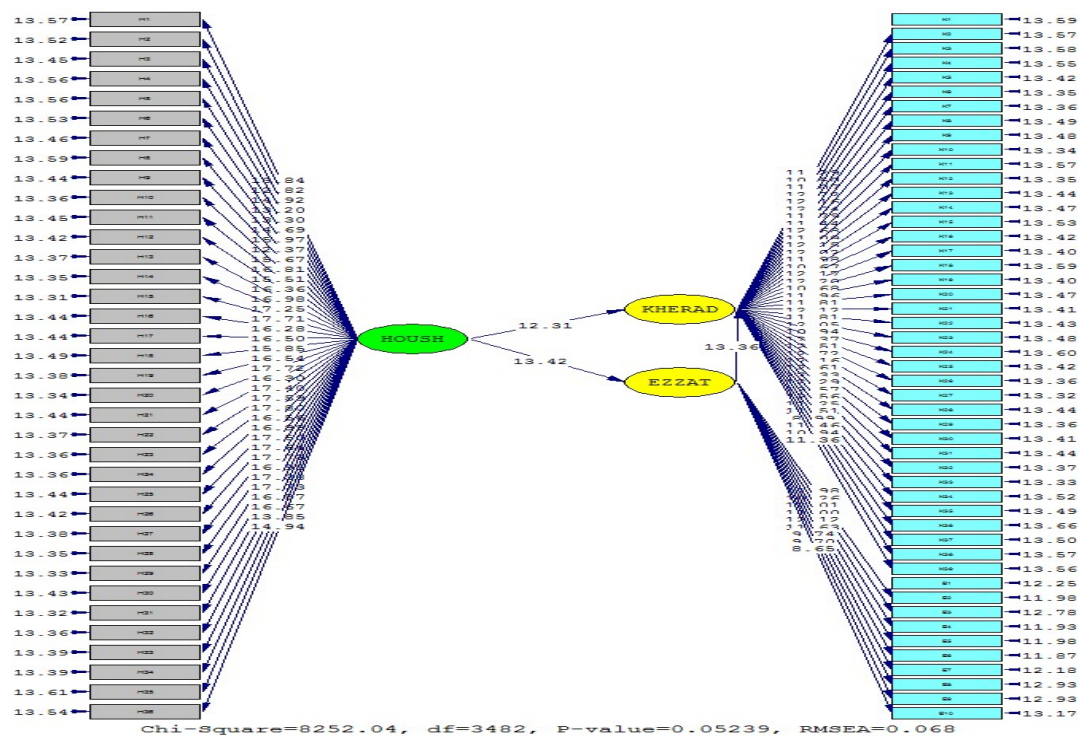
جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

عزت نفس	هوش موفق	خرد		
		۱	همبستگی	خرد
			Sig.	
	۱	۰,۷۷ ***۶	همبستگی	هوش موفق
		۰,۰۰ ۰	Sig.	
۱	۰,۳۴۴ **	۰,۳۳ **۷	همبستگی	عزت نفس
	۰,۰۰۰	۰,۰۰ ۰	Sig.	

همان‌طور که از ماتریس ۲ مشخص است، علامت *** نشان‌دهنده وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰,۰۱ را نشان می‌دهد. یعنی، بین متغیرهای پژوهش رابطه معنادار وجود دارد. در ادامه، به منظور بررسی روابط متغیرهای فرضیه پژوهش، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده شد. بدین منظور، پس از رسم ساختار، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درست‌نمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش شکل‌های ۲ و ۳ به دست آمد.



شکل ۲: ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل فرضیه پژوهش (در حالت استاندارد)



شکل ۳: ضرایب معناداری مدل فرضیه پژوهش

با توجه به معیارهای خبی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول ۳، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول ۳ دیده می‌شود، تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با

اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۳: گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوتر)	-	۸۲۵۲,۰۴	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۸۹	بزرگتر از ۰,۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰,۸۶	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۷	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۶۸	کمتر از ۰,۱

در جدول ۳، ضرایب مسیر به همراه مقادیر t برای فرضیه‌ی فوق آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند.

جدول ۴: ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
هوش موفق --> عزت نفس	۰,۵۲	۱۳,۴۲	پذیرفته شد
عزت نفس --> خردمندی	۰,۵۰	۱۳,۳۶	پذیرفته شد
هوش موفق --> خردمندی	۰,۴۴	۱۲,۳۱	پذیرفته شد

بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که اثر هوش موفق بر خردمندی با میانجی‌گری عزت نفس در مدیران میانی معنادار است. برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵: ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه اول

اثر		متغیر وابسته	متغیر مستقل
کل	غیرمستقیم		
۰,۵۲	----	عزت نفس	هوش موفق
۰,۵۰	-----	خردمندی	عزت نفس
۰,۷۰	$۰,۵۲ * ۰,۵۰ = ۰,۲۶$	خردمندی	هوش موفق

همان‌طور که در جدول ۵ قابل مشاهده است: تاثیر هوش موفق به صورت غیرمستقیم از طریق عزت نفس بر خردمندی به میزان ۰,۷۰ است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل ساختاری خردمندی بر اساس هوش موفق با نقش میانجی عزت نفس در مدیران میانی انجام شد. نتایج نشان داد هوش موفق بر خردمندی در مدیران میانی تأثیر مستقیم دارد. این یافته با تحقیقات پیشین (قربانی و خرمايي، ۱۴۰۰؛ گودرزی، ۱۳۹۹؛ بهری و همکاران، ۲۰۲۱) همسو و بر اساس مدل آردلت قابل تبیین است. در این مدل بیشترین تأکید بر عناصر شناختی در خردمندی است و خردمندی شکل پیشرفته هوش و دیگر مهارت های تفکر قلمداد می‌شود. خردمندی مجموعه ای تحول یافته از دانش و قضاوت واقعی و اجرایی در نظر گرفته می‌شود که با ملاحظات عملی و اساسی و مسائل مبهم و غیرقطعی زندگی سروکار دارد. استرنبرگ (۲۰۰۱) عقیده دارد که افراد دارای هوش موفق قادر به کسب موفقیت در بافت فرهنگی اجتماعی هستند و با توجه به موقعیت و شرایط پیش رو از توانایی های تحلیلی، عملی و خلاق برای رسیدن به موفقیت استفاده می‌کنند؛ بنابراین، در فرد دارای هوش موفق، که به صورت مکرر در زندگی احساس موفقیت می‌کند، باور به خردمندی تقویت می‌شود. هوش موفق، نقش مهمی در استفاده از فرصت ها برای فرد فراهم می‌سازد. این افراد با داشتن خصوصياتی مثل تفکر سریع، کنجکاوی، درک و فهم روابط پیچیده (استرنبرگ، ۲۰۰۳)، ابتدا به صورت منطقی به دور از احساسات، و موقعیت و مسائل مربوط به آن را تحلیل و بررسی می‌کنند و در راه رسیدن به هدف خود، همراه با داشتن استعدادهاى چندگانه و چندبعدی برای حل مسائل، استقامت و شکیبایی نیز نشان می‌دهند. به عبارت دیگر، افراد با هوش موفق، به دلیل تجربه موفقیت به صورت مکرر، عدم موفقیت های خود را سطحی و گذرا می‌پندارند و آن را به عوامل مختلفی غیر از توانایی خود نسبت می‌دهند. این طرز فکر موجب استقامت و شکیبایی بیشتر در برابر ناملايمات و شکست ها می‌گردد. به عبارت دیگر این افراد با صبوری و متانت خویش، به دنبال راه حل خلاقانه برای موقعیت هستند. بر این اساس، ارتباط بین هوش موفق و خردمندی، قابل تبیین به نظر می‌رسد.

همچنین نتایج نشان داد اثر هوش موفق بر خردمندی با میانجی‌گری عزت نفس در مدیران میانی معنا دار است. در تبیین یافته های این پژوهش می‌توان گفت، اقدامات تربیتی لازم برای رشد خردمندی از کودکی و تقویت عزت نفس می‌تواند نقش موثری در افزایش هوش موفق افراد در بزرگسالی داشته باشد. افرادی که از خودآگاهی، نوع دوستی و مدیریت هیجانی بالایی برخوردارند از هوش موفق نیز برخوردار می‌شوند. بنابراین، فردی که عزت نفس بالایی دارد، سطح خردمندی بالاتر و به تبع آن هوش موفق

بیشتری هم دارد. پس می‌توان با تمرینات ویژه و دانش افزایشی سطح عزت نفس، هوش موفق و خردمندی مدیران را بالا برد. ضمن ارتباط متقابل بین این سه متغیر، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تک تک این متغیرها با یکدیگر همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش با یافته‌های (گودرزی، ۱۳۹۹؛ قربانی و خرمایی، ۱۳۹۵) همسو است. این پژوهشگران دریافتند که خردمندی و مولفه‌های آن با هوش موفق و عزت نفس رابطه دارد. در تبیین نتایج بدست آمده می‌توان به این مطلب اشاره نمود که افراد خردمند و با هوش موفق از دیگران بازخوردهای مثبت دریافت کرده و در تعامل با اطرافیان موفق تر هستند. این روابط موفق نیز می‌تواند باعث افزایش عزت نفس فرد شود. کسی که هوش موفق دارد در برقراری رابطه با دیگران موفق تر عمل می‌کند و فرد خردمند نیز با تفکرات و اعمال خلاقانه خود توجه دیگران را جلب می‌کند. همه این‌ها باعث احساس رضایت از خود و کارآمدی و در نهایت عزت نفس بالا در فرد می‌گردد. بنابراین، می‌توان با استفاده از کارگاه‌های آموزشی در راستای تقویت هوش موفق افراد، میزان عزت نفس و نیز خردمندی را در آنان افزایش داد. از طرف دیگر افراد با هوش موفق نیاز به شرایط ذهنی خاصی دارند که در آن بتوانند خوب فکر کنند، خوب استدلال و نتیجه‌گیری کنند و نیز خوب عمل کنند؛ از یک طرف افراد دارای عزت نفس بالا می‌توانند این شرایط ذهنی را دارند و از طرف دیگر نیز کسانی که از سطح خردمندی بالایی برخوردارند، احتمالاً آرامش روانی بهتری داشته، رضایت از زندگی بالایی دارند، کارآمد هستند و لذا این افراد نیز استعداد بیشتری برای طرح ریزی برنامه‌های خلاق و انجام کارهای خلاقانه دارند تا کسانی که واجد چنین ویژگی‌هایی نیستند، اما کسی که عزت نفس کمی دارد، ذهنش درگیر مسائل و مشکلات است؛ رضایتی از زندگی ندارد؛ لذتی از زندگی نمی‌برد و احساس کارآمدی و کنترل ندارد و در مجموع فردی است که خردمندی پایینی دارد، اصولاً نمی‌تواند فرد خلاق با هوش موفق بالا باشد. با توجه به پیشینه پژوهشی می‌توان گفت که از طرفی، هوش موفق مدیران می‌تواند عزت نفس و خردمندی آنان را پیش بینی کند؛ بنابراین، داشتن برنامه دانش افزایشی بصورت تئوری و عملی برای افزایش خردمندی در مدیران و به طور کلی در سازمان‌ها می‌تواند عزت نفس بالا را برای آن‌ها به ارمغان آورد. داشتن مدیرانی با عزت نفس بالا خود به خود منتج به رشد و پیشرفت کارمندان و اهداف سازمان و حتی کارایی بیشتر و بهتر در سایر زمینه‌ها می‌شود.

تمام این یافته‌ها به نوبه خود شواهدی بر ارتباط هوش موفق و خردمندی با نقش میانجی عزت نفس است و ارتباط بین متغیرها به لحاظ تجربی تایید شد، از لحاظ نظری، در جستجوهای موضوعی ما مورد مشابه یافته نشد که روابط بین هوش موفق و عزت نفس با خردمندی را مورد بررسی قرار داده باشد و در پژوهش‌های معدود در این زمینه فقط به ارتباط دو به دوی متغیرها پرداخته شده و بنابراین، بررسی روابط این متغیرها در قالب یک مدل به غنای دانش در این زمینه افزوده است. همچنین با توجه به اهمیت موضوع خردمندی به منزله یکی از سازه‌های مهم روان‌شناسی مثبت در نظام‌های کاری و آموزشی دنیا به خصوص در سال‌های اخیر، شناسایی پیش‌آیندها و متغیرهای مرتبط با خردمندی پیام‌های مهمی برای متخصصان و برنامه‌ریزان دانش و تربیت دارد؛ زیرا با شناسایی این عوامل می‌توان به طراحی برنامه‌های مداخله‌ای و آموزشی در زمینه افزایش خردمندی مدیران پرداخت. در نظام‌های آموزشی جهان، مانند گذشته، صرفاً بر هوش و مهارت‌های تفکر تاکید نمی‌کنند و آن‌ها را تنها دغدغه نظام‌های کاری و آموزشی نمی‌دانند؛ بنابراین، بهتر است با فراهم آوردن محیط‌های آموزشی غنی همه‌جانبه در جهت کسب هوش موفق و عزت نفس مدیران خردمند در آینده، موفقیت‌شغلی و کارایی اجتماعی ایشان را افزایش داد.

منابع

- عزیزی سعید، یاسر. کردنوقابی، رسول. عرفانی، نصراله (۱۳۹۷). تاثیر تحولی خردمندی با نقش میانجی عزت نفس در دانش آموزان دبیرستان دخترانه. مجله سلامت روان شناختی، ۵ (۲)، ۱-۱.
- عطاریا، احمد؛ شعله‌کار، شیما (۱۳۹۵). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خرد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران). مدیریت فرهنگ‌سازمانی، ۳ (۶)، ۴۳.
- قربانی، رقیه و خرمایی، فرهاد. (۱۳۹۵). تبیین خردمندی براساس هوش موفق و خودکارآمدی مقابله‌ای. مجله روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، ۱۳ (۴۹)، ۴۳-۵۵.
- کردنوقابی، رسول؛ دلفان بیرانوند، آرزو و عربلو، زینب. (۱۳۹۴). دیدگاه سالمندان در مورد خرد و مولفه های آن: روانشناسی خرد. مجله روانشناسی پیری، ۱ (۳)، ۱۶۷-۱۵۷.
- گودرزی، رقیه. (۱۳۹۹). تبیین خردمندی بر اساس هوش موفق و هوش اخلاقی در بین دانشجویان دانشگاه سمنان: الگوی معادلات ساختاری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
- محمدی، مهدی؛ فاضلی، رسول و میرزایی، داوود. (۱۳۹۷). تاثیر خرد سازمانی و عزت نفس بر آوای سازمانی کارکنان بانک رفاه استان اصفهان. کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، تهران.
- هاشمی، بهروز؛ غضنفری، احمد؛ شریفی، طیبه و احمدی، رضا. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش مولفه های هوش موفق بر انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۳۶ (۱۱)، ۲۰۳-۱۸۹.
- Azizi Saeed, Yaser; Kurdnoqabi, Rasool and Erfani, Nasraleh. (2018). Transformational effects on wisdom with the mediation of self-esteem in middle school female students. *Journal of Health Psychology*, 5 (2), 1-1
- Atarnia, Ahmad.Sholekar, Shima (2016). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Wisdom with the mediating role of Organizational Culture in the Islamic Azad University (case: Tehran).*Management of organizational culture*, 3(6), 43.
- Bahri, S., Ramly, M., & Gani, A. (2021). Organizational Commitment and Civil Servants Performance: The Contribution of Intelligence, Local Wisdom and Organizational Culture. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 128-134.
- Bierly, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of organizational change management*.
- Kurdnoqabi, Messenger; Delfan Biranvand, Arzu and Arablo, Zainab. (2014). Elderly's perspective on wisdom and its components: psychology of wisdom. *Journal of Psychology of Aging*, 1(3), 167- 157
- Gardner, D. G. (2020). The importance of being resilient: psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *155*, 109731.
- Ghorbani, Ruqiya and Khormai, Farhad. (2015). Explanation of wisdom based on successful intelligence and coping self-efficacy. *Journal of Evolutionary Psychology (Iranian Psychologists)*, 13 (49), 43-55. 10.
- Guderzi, Ruqiya. (2019). Explanation of wisdom based on successful intelligence and moral intelligence among students of Semnan University: structural equation model. Master's thesis, Semnan University
- Hashemi, Behrouz; Ghazanfari, Ahmed; Sharifi, Tayyaba and Ahmadi, Reza. (2018). The effectiveness of teaching the components of successful intelligence on motivating the academic progress of female students. *Journal of Educational Psychology Studies*, 36(11), 203-189.
- Mintoub, M. K., & Ali, F. T. (2018). The Strategy Effect of Successful Intelligence in the Student's Achievement of the Third Grade of the College of Education Curriculum and Teaching Methods. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(10).
- Mitana, J. M. V., Muwagga, A. M., & Ssempala, C. (2019). Assessment for successful intelligence: A paradigm shift in classroom practice. *International Journal of Educational Research Review*, 4(1), 106-115.
- Mohammadi, Mahdi; Fazeli, Rasool and Mirzaei, Dawood. (2017). The effect of organizational wisdom and self-esteem on the organizational voice of Refah Bank employees in Isfahan province. International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering, Tehran.



- Rowley, J. (2007). Where is the wisdom that we have lost in knowledge? *Journal of Documentation*, 62 (2), pp. 251-270
- Shimotsu, S., & Horikawa, N. (2016). Self-stigma in depressive patients: Association of cognitive schemata, depression, and self-esteem. *Asian journal of psychiatry*, 24, 125-129.
- Sides, C., & Mrvica, A. (2017). *Internships: Theory and practice*. Routledge.
- Sternberg, R. J. (1998). A balance theory of wisdom. *Review of general psychology*, 2(4).
- Sternberg, R. J. (2001). What is the common thread of creativity? Its dialectical relation to intelligence and wisdom. *American Psychologist*, 56(4), 360.
- Walsh, R., & Reams, J. (2015). Studies of Wisdom: A special issue of integral review. *Integral Review*, 11(2), 1-6.
- Wang, Y. N., & Li, Z. (2018). Authenticity as a mediator of the relationship between power contingent self-esteem and subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 9, 1066.