

بررسی تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی از طریق نقش میانجی چابکی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان تهران

رویا باغ میرانی^{۱*}

شیمای شله کار^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

چکیده

امروزه؛ ارتقا سطح عملکرد آموزشی برای تحقق اقتصاد دانایی محور به عنوان یکی از چالش های اساسی پیش روی مدیران و برنامه ریزان قرار داشته و در این خصوص سیاست های مختلفی به کار گرفته شده است که تغییر در سازکارهای هوش سازمانی یکی از مهم ترین آنان به شمار می رود. از طرفی چابکی سازمانی، فرآیندها و افراد سازمان را با تکنولوژی پیشرفته همگام ساخته و نیازهای کارکنان را بر اساس محصولات و خدمات با کیفیت خود و در یک قالب زمانی نسبتاً کوتاه رفع می کند. پژوهش حاضر به مطالعه بررسی تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان تهران با توجه به نقش میانجی چابکی سازمانی می پردازد. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی و همبستگی میباشد. همچنین جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مربوطه در ادارات سازمان آموزش و پرورش استان تهران تشکیل می دهد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۵۹ نفر تعیین گردید و روش نمونه گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می باشد. داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰.۸۴۹ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. اطلاعات تحقیق به کمک نرم افزار لیزرل و با استفاده از آزمونهای آماری، توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که هوش سازمانی بر چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی سازمان آموزش و پرورش استان تهران. همچنین نتایج نشان میدهد تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی معنادار شده است.

واژگان کلیدی

هوش سازمانی، چابکی سازمانی، عملکرد سازمانی

۱. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ایران. (roya.baghmirani@yahoo.com)

۲. دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ایران. (sh.sholekar@yahoo.com)

مقدمه

بررسی های محققان نشان داده است که هوش سازمانی تحت تأثیر یک سری عوامل تعیین کننده مانند مدیریت دانش، فرهنگ، استراتژی های سازمانی و ساختار سازمانی می باشد که توجه به آن ها می تواند گامی مهم در جهت بهبود کارایی و اثربخشی و افزایش هوش سازمانی در سازمان باشد (بیژن وسیدی، ۱۳۹۵). امروزه با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش های جدید، سازمان ها پیچیده تر و اداره آنها مشکل تر می شود. هوش سازمانی سبب می شود که سازمانها به عنوان موجوداتی زنده تلقی شوند که با تمرکز بر درک دانش و یادگیری، موجب خلق سازمان هوشمند شوند، سازمانی که یاد می گیرد دانش را هوشمندانه مدیریت کند شانس عملکرد آموزشی در سازمانهای هوشمند را در مقایسه با سازمانهایی با بهره هوشی سازمانی پایین تر، تقریباً ۵ برابر می داند (لفر و همکاران، ۲۰۱۳) در همین راستا، به دلیل اینکه نظام های آموزش عالی نقش تعیین کننده ای در توسعه جوامع ایفا می کنند، هنوز هم دولتها سهم عمدهای از بودجه عمومی کشور را به آنها اختصاص میدهند که با توجه به ضرورتهایی همچون کمبود منابع، پاسخگویی و شفاف سازی، آگاهی از نحوه هزینه کرد منابع و قضاوت در باره ارزیابی عملکرد آموزشی اهمیت می یابد (اسکویی و همکاران، ۱۳۹۳). لذا، ارزیابی عملکرد سازمانها و موسسات آموزشی در دوران حاضر اهمیت بسیاری دارد و از این طریق، مدیران و اعضای گروههای آموزشی به نقاط قوت و ضعف فعالیتهای خود پی میبرند و باریشه یابی آن، اقدامات اصلاحی به منظور بهبود عملکرد خود انجام می دهند. علاوه بر این، ارزیابی عملکرد در کاهش هزینه ها، ارتقای کیفیت محصولات و جلب رضایت ذینفعان نیز مؤثر است. از سوی دیگر، توسعه عملکرد آموزشی به عنوان یک ضرورت اساسی برای ارتقای استاندارد یادگیری در سازمانها و نهادهای آموزش محور، اهمیت پیدا می کند (عزتی، ۱۳۹۱) در این راستا، یکی از ابزارهای بی نظیر و جدید به منظور بقا در میان رقبای خویش استفاده از هوش سازمان می باشد. هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمانها و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضرورت برای دستیابی به بهره وری بیشتر در سازمانها و صنایع کوچک و بزرگ مطرح شده است (جونگ^۱، ۲۰۰۹). شناسایی هوش سازمانی این امکان را به سازمان می دهد که بتواند نیاز به تغییرات را تشخیص دهد و امکان بهینه سازی فرآیند و بهبود عملکرد خود و زیر مجموعه وابسته را فراهم سازد و با به کارگیری راه حل های هوش سازمانی می تواند میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان را افزایش داده و زمینه مناسبی جهت شکوفایی استعدادهای بالقوه کارکنان و افزایش بهره وری در سازمان را فراهم نمایند (فینک و یولس^۲، ۲۰۱۱).

؛ اما آلبرشت^۳ (۲۰۰۳) جهت موفقیت در کسب و کار به داشتن سه عامل انسان هوشمند، تیم های هوشمند و سازمانهای هوشمند اشاره می کند. وی عنوان می کند هنگامی که افراد با هوش در یک سازمان جمع می شوند به سوی کندذهنی و کم هوشی جمعی گرایش پیدا می کنند. او برای پاسخگویی و جلوگیری از کندذهنی گروهی، از عنوان هوش سازمانی استفاده می کند (آزما و همکاران^۴، ۲۰۱۲). آموزش و پرورش همواره ارتباط نزدیکی با پیشرفت جوامع داشته و در اغلب کشورها توجه به اقتصاد مبتنی بر دانش در اولویت خاصی قرار دارد. تحقیقات زیادی بر مکانیزم های مختلفی که آموزش و پرورش از طریق آن می تواند رشد اقتصادی را تحت تاثیر قرار دهد، تأکید کرده اند (عزتی و نادری، ۱۳۸۸).

¹ Jung

² Fink & Yolles

³ Albrecht

⁴ Azma et al

چگونگی ارتقا سطح عملکرد آموزشی برای تحقق اقتصاد دانایی محور به عنوان یکی از چالش های اساسی پیش روی مدیران و برنامه ریزان قرار داشته و در این خصوص سیاست های مختلفی به کار گرفته شده است که تغییر در سازکارهای هوش سازمانی یکی از مهم ترین آنان به شمار می رود. با این حال، دانش و تجربه افراد در کنار هم، بویژه در تنظیمات سازمانی موجب توسعه هوش سازمانی می گردد. هدف کلیدی هوش سازمانی نگهداشتن سازمان در وضعیت مناسب اطلاعاتی و ایجاد آمادگی برای سازمان در مقابل چالش ها است. اتحاد و هم افزایی میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی به تعیین جریان دانش و شکاف ها برای ارزیابی بهتر موقعیتی که سازمان در آن قرار دارد، آن چه لازم است بداند و آن چه بهتر است دنبال کند، کمک می کند. هوش سازمانی به طور خودکار منجر به بهبود عملکرد آموزشی بهتر نمی شوند بلکه نیازمند برخی توانمندی ها و منابع می باشند که در راستای هوش سازمانی عمل نمایند (باقرزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

لذا نیاز به برخی متغیرهایی جهت میانجی گری بین رابطه هوش سازمانی و عملکرد آموزشی می باشد. چابکی سازمانی مکانیسمی عملی برای تسهیل اجرای واقعی سرمایه فکری می باشند. چابکی سازمانی سازمان چابک، فرآیندها و افراد سازمان را با تکنولوژی پیشرفته همگام ساخته و نیازهای کارکنان را بر اساس محصولات و خدمات با کیفیت خود و در یک قالب زمانی نسبتاً کوتاه رفع می کند (اورلی و همکاران^۱، ۲۰۱۰). لذا با اینکه شواهدی زیادی مبنی بر وجود چابکی سازمانی بر اثرگذاری هوش سازمانی در سازمانها موجود است، ولی سازمانها درک کافی از چگونگی به کارگیری این دارایی برای دستیابی به بهبود عملکرد سازمانی، بازار و در نهایت مزیت رقابتی ندارند سازمانها ناچارند که برای رقابت به دنبال چابکی باشند (شری و کاوسکی^۲، ۲۰۱۴) چرا که سازمانهای مدرن با فشار فزاینده ای جهت یافتن راههای جدید رقابت کارآمد در بازار پویای جهانی مواجه هستند. چابکی، توانایی سازمان برای عرضه خدمات با کیفیت بالا را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای اثربخشی سازمان می شود (بوتانی^۳، ۲۰۰۸) بنابراین، با توجه به اهمیتی که چابکی سازمانی در سازمانهای آموزشی و خدماتی دارد، تحقیقات اندک و بعضاً نامرتبیطی در این زمینه به انجام رسیده است. انتقادی کلی که به تحقیقات گذشته در این حوزه وارد است این است که اغلب تحقیقات، ماهیتی مفهومی و فاقد تست های تجربی دارند. با این حال، نتایج حاصل از تحقیقات مختلف بیانگر آن است که مقوله هوش سازمانی و چابکی سازمانی به صورت علمی در سازمانهای خدماتی و آموزشی دنبال نمی شود و کاستی هایی از قبیل کمبود اطلاعات روزآمد در مورد خواسته ها و گرایشات کارکنان، فقدان برنامه ریزی استراتژیک آموزشی در جهت رقابت داخلی، کاهش کیفیت خدمات آموزشی، ضعف مدیریت و خلا برنامه ریزی برای شناسایی کارکنان خلاق آموزشی و... در مطالعات انجام شده به چشم می خورد بنابراین نبود راهکارهای لازم برای ارتقای عملکرد آموزشی در نهادهای آموزشی از جمله سازمان آموزش و پرورش در ایران مسئله ای است که باید توجه ویژه ای به آن داشت، زیرا آنچه این سازمان باید به آن توجه کنند افزایش و بهبود هوش سازمانی و چابکی سازمان در جهت توسعه عملکرد آموزشی است. به دنبال این اهمیت، انتظار می رود که نگرش جدیدی را در مدیران سازمان آموزش و پرورش ایجاد کند تا زمینه انجام کارآمد و اثربخش فعالیتهای آموزشی فراهم شود. در این پژوهش تلاش شده است که نقش متغیرهای مذکور در سازمان آموزش و

¹ Worely et al

² Sherehiy & Karwowski

³ Botani

پرورش مورد بررسی قرار دهیم و در خاتمه کوشش می شود تا راهکارهایی جهت توسعه این ارتباط و پررنگ کردن نقش چابکی سازمانی، ارائه گردد. حال این سوالات مطرح می شود که در سطح فعالیت های انجام شده در این سازمان، هوش سازمانی بر مبنای متغیرهای هفت گانه آلبرشت از طریق چابکی سازمانی چه تاثیری بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش دارد؟

پیشینه تحقیق نظری

هوش سازمانی و هوش مصنوعی نشان دهنده فرایند معینی در درون یک سازمان می باشند که با سه ویژگی مشخص می شوند: ویژگی تعامل، ویژگی اجماع، ویژگی همکاری یا تشریک مساعی. هوش سازمانی یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان موثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، جامعه و مخاطبین، ارباب رجوع و رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تاثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی و سازمانی می گذارد هوش سازمانی است (یلو، ۲۰۰۵). اولین بار واژه هوش سازمانی به وسیله ماتسودا ارائه شد. تحقیقات نشان می دهد که هوش سازمانی با نتایج مثبت از قبیل رفتارهای جامعه پسند، روابط مطلوب با همکاران و خانواده ارتباط دارد (رایس، ۱۹۹۹). به اعتقاد ماندر از دیدگاه علمی توانایی های صفتی نظیر هوش سازمانی می بایست بر حسب نمودهای واقعی آنها در دنیای حقیقی اعم از شرایط کاری، خانوادگی و اجتماعی مورد فهم قرار گیرد. تحقیقات اخیر هوش سازمانی را یکی از توانایی های بسیار مهم برای محیط های کاری می داند (کافتسیوس، ۲۰۰۴). هوش سازمانی را می بایست به عنوان یک پیامد گروهی از سمبل های اجتماعی، فرهنگ سازمانی و تعاملی که اعضا با یکدیگر دارند مدنظر قرار داد (کالکان، ۲۰۰۵). از نظر هلال (۱۹۹۷) هوش سازمانی ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و استفاده آن برای وفق دادن با محیط یا بازار از لحاظ استراتژیکی است. هوش سازمانی شبیه آی کیو است اما در یک سطح سازمانی شکل گرفته است. با توجه به جدید بودن بحث چابکی سازمانی، تعریفی که مورد تأیید همگان باشد وجود ندارد. از سال ۱۹۹۱ به بعد محققان بسیاری در این زمینه فعالیت کرده اند و هر کدام تعاریف متعددی را ارائه کرده اند که در زیر تعدادی از آنها ارائه شده است.

چابکی سازمانی: چابکی سازمانی به عنوان یک فلسفه تولیدی (نسل آینده سیستمهای تولید) به کمپانی هایی که در همه بخش های اقتصادی رقابت می - کنند، خوش آمد می گوید همچنان که «یوسف» در سال ۱۹۹۲ بیان کرد چابکی فقط به وسیله یکپارچگی سلسله مراتب نیازهای مشتریان در داخل یک چارچوب از محیط داخلی و خارجی سازمان حاصل می شود. این امر به واسطه داشتن یک دیدگاه کل گرا نسبت به تکنولوژی های تولیدی پیشرفته سازمانی همراه با توانمندیهای داخلی که آنها پرداز می کنند و از طریق کاربرد تکنولوژی سیستمهای اطلاعاتی حاصل می شود. گلدمن نیز آن را چنین تعریف می کند: پاسخ استراتژیک جامع به تغییرات اساسی و غیرقابل چشم پوشی است که به سیستم رقابتی حاکم (غالب) بر تجارت در اقتصاد جهان اول رخ می دهد و در نهایت یوسف و همکارانش آن را به شکل زیر تعریف می کنند: جستجوی موفق در مبانی رقابتی (سرعت، انعطاف پذیری، خلاقیت به صورت واکنشی، کیفیت و قابلیت سودآوری) از طریق یکپارچگی منابعی که قابلیت شکل دهی مجدد دارند و بهترین شیوه عملی در یک محیط تخصصی است به منظور تدارک خدمات و محصولاتی مبتنی بر خواسته مشتری در یک محیط و بازاری که تغییرات سریع در حال رخ دادن است (یوسف و همکارانش، ۱۹۹۹).

به طور کلی معیار های عملکردی کارکنان به دو دسته کمی و کیفی تقسیم می شوند. کانون و محتوای معیارهای و توافق نامه های عملکرد برای حرف و سطوح مختلف مدیریت، متفاوت است. عمدتا تاکید مدیران بر اهداف به شکل هدف- های کمی بوده و به توانایی ها اهمیت کمتری داده می شوند. عملکرد این مدیران از طریق آنچه که برای حصول نتایج انجام می دهند، اندازه گیری می شود. نحوه انجام کار از اهمیت کمتری برخوردار است. همچنین در برخی مشاغل، استانداردهای عملکرد مستمر برای ابعاد خاص کار که ممکن است کمی نباشند، استفاده می شوند. در مشاغل اداری، دفتری و پشتیبانی، معیارهای عملکرد، به تعریف وظایف اصلی یا فعالیت های کلیدی که استانداردهای مستمر عملکرد (اهداف ثابت) به عنوان ابزار اصلی اندازه گیری در آن ها وجود دارد مرتبط هستند. نیازمندی های شایستگی و مهارت، مطابق با سطح شغل دارای اهمیت می باشد. عملکرد کارکنان تولیدی را می توان با مراجعه به استانداردهای کارسنجی برای خروج با زمان به کار رفته، اندازه گیری نمود. کارکنان فروش، از موارد خاص می باشند. عملکرد آن ها معمولا با توجه به اهداف فروش اندازه گیری می شود، ولی شایستگی در موضوعاتی مانند ارتباط با مشتری و ارائه خدمات مناسب نیز حائز اهمیت است و اما در خصوص معیارهای کیفی، غالبا گفته می شود که اگر نتوانید چیزی را اندازه بگیرید، نمی- توانید آن را مدیریت کنید و آنچه که اندازه گرفته می شود، انجام پذیر است. یقینا تا زمانی که ندانید عملکرد فعلی چیست، نمی توانید آن را بهبود بخشید. به منظور بهبود عملکرد و برنامه های رشد فردی باید از درک عملکرد فعلی از نقطه نظر سطح نتایج و توانایی ها یا ناتوانی ها، شروع کرد (اورلی و همکاران، ۲۰۱۰) هدف اینگونه چارچو بها، کمک به سازمان ها برای ارزیابی درست و شایسته عملکردشان است (کالکانا، ۲۰۱۴)

درهیمن راستا ویرتانب و وکوری (۲۰۱۵) با بررسی نقش هوش سازمانی در تکامل بخش عمومی مدیریت عملکرد نشان دادند که بین مدیریت عملکرد و هوش سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین ابعاد مدیریت عملکرد و هوش سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت که حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد سازمانی بود. گرن و همکارانش (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی دیدگاه های موجود در زمینه روش های ارزیابی کمی چابکی در سازمان ها پرداختند. همچنین در این تحقیق اعتبار سنجی این روش ها نیز انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد برای یافتن یک روش ارزیابی مناسب جهت بررسی چابکی سازمان ها باید یک تعامل بین ارزیابی کمی سریع و زمان صرف شده برای ارزیابی برقرار شود.

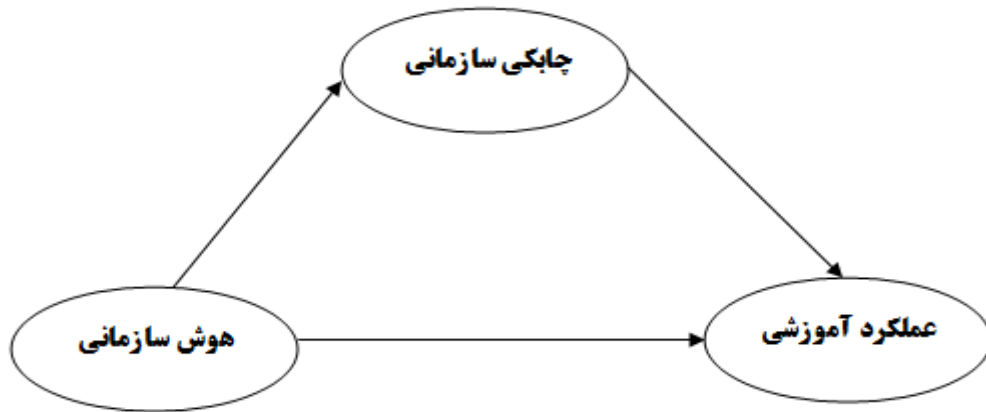
آزما و همکاران (۲۰۱۳) با بررسی رابطه میان هوش سازمانی و تکنولوژی اطلاعاتی نشان داد که ابعاد هوش تجاری بر عملکرد سازمانی مدیران شرکت های مستقر در مراکز رشد تاثیر مثبت و معنی داری دارند همچنین بین ابعاد هوش سازمانی با عملکرد تکنولوژی اطلاعاتی شرکتهای مستقر در مراکز رشد ارتباط معنی داری وجود دارد با توجه به مبانی نظری، فرضیات پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اصلی ۱: هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان تهران با توجه به نقش میانجی چابکی سازمانی تاثیر مثبت دارد.

فرضیه ۱: هوش سازمانی بر چابکی سازمانی سازمان آموزش و پرورش استان تهران تاثیر مثبت دارد.

فرضیه ۱: چابکی سازمانی بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان تهران تاثیر مثبت دارد

فرضیه ۳: هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان تهران تاثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (البرشت، ۲۰۰۳)

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است چون به دنبال بررسی یک مسئله واقعی و دانش تخصصی می‌باشد و می‌تواند نتایج و یافته‌های حاصل از آن برای مدیران در راستای اعتلای عملکرد سازمان آموزش و پرورش استان تهران مربوطه قابل استفاده باشد و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی-تحلیلی است که با اهداف و فرضیه‌های این تحقیق تطابق دارد، زیرا که این امکان را فراهم می‌سازد تا به داده‌های مورد نیاز از طریق طرح نمونه‌گیری در قالب متغیرهای مورد مطالعه دست یافت و از این طریق روابط بین آن‌ها را مشخص ساخت و در فرآیند تصمیم‌گیری آتی مدیران گروه صنعتی ماموت آن‌ها را به کار گرفت. انتخاب شدند. جامعه تحقیق شامل ۷۹۳ نفر از کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران می‌باشند. نمونه آماری مناسب برای پژوهش بر اساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود و بر اساس جدول مورگان در سطح خطای ۰/۰۵ درصد تعداد ۲۵۹ نفر محاسبه شد. پرسشنامه پژوهش از طریق مقیاس پنج امتیازی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴، کاملاً موافقم = ۵) سنجیده شده‌اند. برای آزمون فرضیه پژوهش، ابتدا پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. این ضریب برای تمام متغیرهای مدل مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۷ به دست آمد؛ رقم به دست آمده اعتبار و سازگاری درونی مناسب سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد (جدول ۱).

جدول ۱: آلفای کرونباخ متغیرها

سازه اصلی	متغیر	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ کلی
هوش سازمانی	چشم انداز استراتژیک	۰/۸۶۹	۰/۸۴۹
	سرنوشت مشترک	۰/۸۵۳	
	میل به تغییر	۰/۸۱۸	
	روحیه	۰/۸۷۷	
	اتحاد و توافق	۰/۸۵۵	
	کاربرد دانش	۰/۸۲۴	
	فشار عملکرد	۰/۸۱۳	
	سرعت	۰/۸۶۱	

سازه اصلی	متغیر	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ کلی
چابکی سازمانی	شایستگی	۰/۸۳۹	
	پاسخگویی	۰/۸۵۵	
	انعطاف پذیری	۰/۸۸۸	
عملکرد آموزشی	میزان استعداد و توانایی	۰/۸۶۶	
	عملکرد آموزشی مبتنی بر فرهنگ یادگیری	۰/۸۰۷	
	توسعه عملکرد آموزشی	۰/۸۵۵	
	تصمیم گیری های مناسب آموزشی	۰/۸۰۲	

بررسی فرضیه‌های تحقیق: برای بررسی فرضیه‌ها ابتدا توزیع داده‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای تصمیم‌گیری در مورد استفاده از آزمون‌های پارامتری یا ناپارامتری، به بررسی نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف می‌پردازیم. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج بررسی توزیع داده‌های تحقیق

متغیر	مقدار آماره کولموگروف اسمیرنوف	مقدار معناداری آزمون
هوش سازمانی	۳,۱۶۹	۰,۱۵۰
چابکی سازمانی	۳,۱۰۹	۰,۱۳۴
عملکرد آموزشی	۳,۳۴۳	۰,۱۲۶

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و برآزش مدل مفهومی، مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شده است. رویکردهای مختلفی در رابطه با مدل‌سازی معادلات ساختاری وجود دارد. بدین معنا که مدل‌سازی معادلات ساختاری را می‌توان بر پایه روش‌های آماری متفاوتی، متناسب با نوع متغیرها و ویژگی‌های نمونه آماری پژوهش انجام داد. نرم‌افزارهایی که از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه این روش آماری استفاده می‌کنند، نسبت به وجود شرایطی مانند هم خطی متغیرهای مستقل، نرمال بودن داده‌ها و کوچک بودن نمونه سازگار هستند در پژوهش حاضر از نرم‌افزار Lisrel استفاده شده است که در زمینه مدل‌سازی معادلات، نرم‌افزاری پرکاربرد و مفید می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

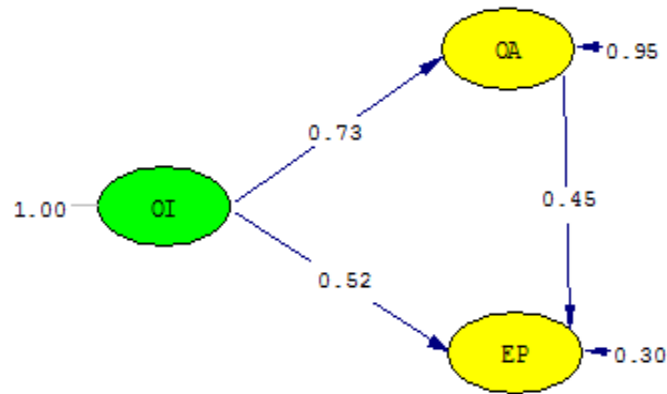
برای آزمون مدل مفهومی و همچنین فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش کمترین مربعات جزئی استفاده شده است. بدین منظور نرم‌افزار Lisrel به کار گرفته شد. خروجی نرم‌افزار بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش، در شکل ۱ و ۲ نشان داده شده است.

فرضیه اصلی: هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان تهران با توجه به نقش میانجی چابکی سازمانی تاثیر مثبت دارد.

جدول ۳. تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

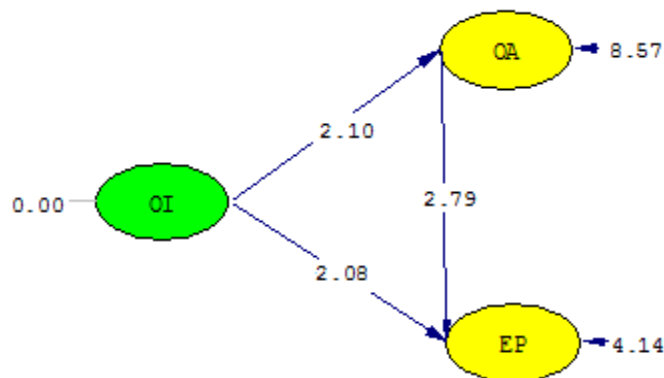
اثر	متغیر وابسته		متغیر مستقل
	مستقیم	غیرمستقیم	
کل	۰/۷۳	۰/۷۳	هوش سازمانی
۰/۴۵	۰/۴۵	۰/۴۵	چابکی سازمانی
$۰.۸۵ = ۰.۳۳ + ۰.۵۲$	$۰.۳۳ = ۰.۴۵ * ۰.۷۳$	۰/۵۲	هوش سازمانی

همان‌طور که در جدول ۳ قابل مشاهده است، تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی از طریق چابکی سازمانی به میزان ۰/۸۳ است و با احتمال ۰/۹۵ ادعای محقق مبنی بر این که "هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان تهران با توجه به نقش میانجی چابکی سازمانی تأثیر مثبت دارد." تأیید می‌گردد.



Chi-Square=152.50, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۲. مدل کلی پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=152.50, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۳. مدل کلی پژوهش در حالت معناداری

در شکل ۳، متغیرهای آشکار و پنهان و همچنین ضرایب مسیر و بارهای عاملی نشان داده شده است. اعدادی که بین متغیرهای پنهان مدل (متغیرهایی که با شکل بیضی نشان داده شده‌اند) و متغیرهای آشکار (متغیرها به شکل مستطیل که همان زیر مولفه‌های متغیر پنهان می‌باشند) مشاهده می‌کنید، نشان دهنده بارهای عاملی هستند. روابطی که بین متغیرهای پنهان تعریف شده است، همان فرضیه‌های پژوهش می‌باشند. جدول شماره ۳ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به نمایش گذاشته است.

جدول ۴: نتایج فرضیه‌های تحقیق

پدیرش / رد فرضیه‌ها	t-value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه‌ها
پدیرش	۲,۱۰	۰,۷۳	تاثیر هوش سازمانی بر چابکی سازمانی سازمان آموزش و پرورش استان تهران
پدیرش	۲,۰۸	۰,۴۵	تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان تهران
پدیرش	۲,۷۹	۰,۵۲	تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان تهران

نتایج و پیشنهادات

در این پژوهش تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی از طریق نقش میانجی چابکی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان تهران از طریق معادلات ساختاری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان دهنده تاثیر مثبت و وجود ارتباط بین هوش سازمانی بر عملکرد آموزشی بودند. بر اساس پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان‌ها با سطوح بالای توسعه هوش سازمانی احتمالاً موفق‌تر خواهند بود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد: پیشنهاد می‌گردد مدیران برای افزایش عملکرد آموزشی، ضمن توسعه فرآیندی منظم و رسمی برای بررسی مشکلات و فرصت‌های پیش رو آموزش‌های لازم را ببینند و با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب‌نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت هوش سازمانی کلاسهای آموزش ضمن خدمت برای مدیران تدارک دیده شود. تا بتوانند از این طریق رتبه هوش سازمانی خود را ارتقاء دهند.

همچنین اجرای برنامه‌ها یا راهبردهایی که مستقیماً به افزایش عملکرد آموزشی سازمان منجر می‌شود، باید از طریق آموزش‌های ضمن خدمت به آنها آموزش داده شود. مدیران می‌توانند جهت آگاهی از هوش سازمانی و رابطه آن با متغیرهای مربوط به اثربخشی سیستم با استفاده از ابزار سنجش هوش سازمانی و ابزار مربوط به هر یک از متغیرهای اثربخشی تحقیق کنند و اقدامات لازم را در جهت بهبود اثربخشی سازمان انجام دهند. آگاهی دادن بیشتر مدیران درباره‌ی ابعاد هوش سازمانی جهت ایجاد محیطی که باعث بهبود عملکرد آموزشی می‌باشد ضروری است. پیشنهاد می‌شود تا فرآیند مشخصی برای تبادل دانش و اطلاعات میان کارکنان حکم فرما کنند تا الگویی مناسب باشد جهت همدلی و صمیمیت بیشتر کارکنان. این اتفاق می‌تواند از طریق نماد سازی و همچنین الگو سازی با آموزش‌های بلند مدت و کوتاه مدت اتفاق بیفتد.

پیشنهاد می‌شود برای تقویت احساس سرنوشت مشترک بین مدیران و کارکنان، مدیران، کارکنان را در برنامه‌ها و مسایل مهم و نتایج آنها سهیم نمایند. زیرا این کار باعث می‌گردد تا همه افراد سازمان با تلاشی بیش از حد معمول برای رسیدن به اهداف سازمانی به مدیران کمک نمایند.

باید مدیران از اهمیت نقش خود در و حل مشکلات کاری کارکنان آگاهی داشته باشند و در این زمینه آموزش‌های لازم را ببینند، زیرا آنان در ارتباط مستقیم با کارکنان قرار دارند و در این راستا امکان مشارکت کارکنان در کمیته‌های آموزشی فراهم شود. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد با اشتراک گذاشتن اطلاعات با کارمندان خود و کمک کردن واحدهای سازمان به یکدیگر به منظور ارایه اندیشه‌های تازه و نوآورانه و ابتکار عمل در تصمیم‌گیری‌های شخصی، سیستم‌ها و ابزارهای اطلاعاتی در سازمان افزایش دهند. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود با استفاده از مشاوره شخصی در رابطه با اهداف شغلی و مسایل مختلف فردی انگیزش کارکنان را در جهت توسعه عملکرد آموزشی بهبود بخشند همچنین کارکنان را با فرایند حل مسأله در راستای حل مشکلات آشنا کنند.

محدودیت

در تمامی پژوهش‌هایی که انجام می‌شود، محدودیت‌ها جزء جدا نشدنی تحقیق هستند. همین محدودیت‌ها باعث می‌شود که شرایط را برای تحقیقات آتی فراهم می‌سازد. این تحقیق نیز از این قاعده مستثنی نبود. یکی از مشکلات پژوهش حاضر در ارتباط با محدودیت در دسترسی به منابع مرتبط به موضوع هوش و چابکی سازمانی و اجزای آن در کتابخانه‌ها، دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌های کشور می‌باشد.

منابع

ستایش، محمد حسین، دهداری، الیاس و نمازی، نوید (۱۳۸۸) "بررسی تأثیر سازو کارهای حاکمیت شرکتی بر کارایی اجزای بازار گرایش‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران". حسابداری مالی. شماره ۹۱، صص ۳۸-۸۶

دستگیر؛ محسن عرب صالحی، مهدی؛ امین جعفری، راضیه؛ اخلاقی، حسنعلی (۱۳۹۳) تأثیر بازار گرایبیر عملکرد مالی شرکت مقاله ۱، دوره ۶، شماره ۲۱، بهار ۱۳۹۳، صفحه ۱-۳۶

شهائی، بهنام؛ خائف الهی، احمد علی؛ (۱۳۸۹) بررسی تأثیر بازار گرایبیر عملکرد شعب شرکت سپه در تهران، مجله: مدیریت دولتی (دانشگاه تهران) پاییز و زمستان ۱۳۸۹ - شماره ۵ (۱۸ صفحه - از ۷۳ تا ۹۰)

کریمی زارچی، مجتبی؛ قاسمی، حسین؛ غلامی، نازنین (۱۳۹۰). به اشتراک گذاری دانش، موانع و راهکارها و مطالعه موردی در صنعت نفت. اکتشاف و تولید، شماره ۷۹.

کریمی، فریبا؛ احمدی دستجردی، سمیه؛ رجایی پور، سعید (۱۳۹۲). الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. مدیریت بهره‌وری، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۱۶۵-۱۸۲.

غیوری مقدم، علی؛ محمدی زنجیرانی، داریوش؛ نعمت الهی، زعیمه؛ (۱۳۹۱) بررسی تأثیر بازار گرایبیر کارایی به عنوان معیار عملکرد واحد تجاری، مجله: پژوهش‌های حسابداری مالی ذ - شماره ۱۳

محمدی مقدم، یوسف، محبی، علی؛ و محمدی مقدم، یحیی. (۱۳۹۲). الگوی به کارگیری قابلیت‌های مدیریت دانش در دانش آفرینی و نوآوری‌های پلیسی. آموزش در علوم انتظامی. ۱. ۲۲-۱.

Ahmad, S. and Mushraf, A. M. (2011), The Relationship between Intellectual capital and Business Performance: An empirical study in Iraqi industry. International Proceedings of Economics Development & Research, 6, pp. 104-109.

Alhawaria, S., Karadshehb, L.A., Mansoura, E. (2012). "Knowledge-Based Risk Management framework for Information Technology project". International Journal of Information Management. Volume 32, Issue 1, February 2012, Pages 50-65

- Amrizah, K., & Rashidah, A. R. (2013). Intellectual Capital Profiles: Empirical Evidence of Malaysian Companies Kamaluddin & Rahman. *International Review of Business Research Papers*, 9(6), 83–101. Retrieved from
- Bontis N.Keow, W.a. (2000). Intellectual capital and Business performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual capital*, Vol. 1 No.1, pp.85-100.
- Chen, J.Z. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical Study. *Journal of Intellectual Capital*, Vol.5, No.1, pp.195- 212.
- Goh, P.C. (2005). “Intellectual capital performance of commercial banks in Malaysia. *Journal of Intellectual Capital*”. Vol. 8 No. 8, 6111. pp. 831-396
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. doi:10.1108/17574321011037558
- Kalkana, Adnan, Özlem Çetinkaya Bozkurtb, Mutlu Armanc, (2014)the impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance, *Social and Behavioral Sciences* 150 (2014) 700 – 707
- Tajeddini, K. (2010), Effect of customer orientation and entrepreneurial orientation on innovativeness: Evidence from the hotel industry in Switzerland, *Tourism Management*, 31(2), pp.221-231.
- Yalama, A., & Coskun, M. (2007). “Intellectual capital performance of quoted banks on the Istanbul stock exchange market”. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3, No. 6, pp. 618-271.

The effect of organizational intelligence on educational performance through the mediating role of organizational agility in the educational organization of Tehran province

Roya Baghmirani *¹

Shima Sholekar ²

Abstract

Today, the promotion of the level of educational performance for the realization of the knowledge-based economy has been one of the main challenges facing managers and planners. In this regard, different policies have been applied that changes in organizational intelligence mechanisms are one of the most important Is counting. On the other hand, organizational agility synchronizes organizational processes and individuals with advanced technology and satisfies the needs of employees based on their quality products and services in a relatively short time frame. The present study aims to study the impact of organizational intelligence on the educational performance of the training organization And cultivating Tehran province according to the role of intermediary organizational agility. The research method is descriptive, survey and correlation type. Also, the statistical population of this study is all of the relevant staff in the offices of the Education Organization of Tehran province. The sample size was determined using Cochran's formula of 259 people and the method of sampling was simple random sampling. The research data were collected by library and field method and the tools used in the questionnaire. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha (0.849) and the validity of the tool was confirmed by the content method. The research data were analyzed using descriptive and inferential statistics using descriptive and inferential statistics. The results of this study indicate that organizational intelligence on organizational agility and organizational performance of the education organization of Tehran province. The results also show The effect of organizational agility on organizational performance has been significant.

Keywords

Organizational intelligence, Organizational agility, Organizational performance

1. Master's degree., Department of Educational Management,, Islamic Azad University, North Tehran branch, Iran. (roya.baghmirani@yahoo.com).
2. Ph.D., Department of Educational Management,, Islamic Azad University, North Tehran branch, Iran. (sh.sholekar@yahoo.com).