

ارایه مدل چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران

سیده مریم رخشانی^۱، علیرضا چناری^۲، صغری افکانه^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۶

چکیده:

هدف از این پژوهش ارایه مدل چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران می-باشد. روش پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر از اساتید عضو هیات علمی دانشگاه بود که انتخاب نمونه آماری از نوع روش نمونه گیری غیرتصادفی به صورت گزینشی می-باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر در بخش کمی کلیه مدیران، معاونان و کارشناسان مناطق آموزش و پرورش شهر تهران می باشند که تعداد ۳۸۱ نفر به عنوان نمونه تعیین شد. روش نمونه گیری تصادفی خوشه-ای است. روش گردآوری داده ها در بخش کیفی مطالعه کتابخانه-ای و مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته دربرگیرنده ابعاد چابکی سازمانی و اجرای پرسشنامه هوش سازمانی ون داین (۲۰۰۳) بود. جهت تحلیل داده-ها در بخش کیفی از تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی و نرم افزار maxqda استفاده شد. براساس نتایج در زمینه چابکی سازمانی جمعا ۸۵ زیرمقوله، ۱۵ مقوله فرعی و ۴ مقوله اصلی، شناسایی شدند که عبارت بودند از بعد راهبردی، بعد مدیریتی، بعد فناورانه و بعد شایستگی منابع انسانی شناسایی شدند. و در بخش کمی شاخص های برازش مدل در تحلیل عاملی، برازش مدل چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی را تایید نمود. با توجه به شناسایی تأثیر مستقیم و مثبت هوش سازمانی بر چابکی سازمانی، به نظر می رسد می توان با افزایش و تقویت هوش سازمانی، زمینه را برای بهبود چابکی سازمانی فراهم کرد.

کلیدواژگان؛ چابکی سازمانی، مدارس، هوش سازمانی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران
(نویسنده مسئول) maryamrakhshani2021@gmail.com

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۳ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

Presenting a school organizational agility model based on organizational intelligence in secondary schools in Tehran

Abstract:

The aim of this research is to present a model of organizational agility of schools based on organizational intelligence in secondary schools in Tehran. The research method is mixed (qualitative-quantitative). The participants in the qualitative part included 15 professors from the university faculty, whose statistical sample was selected using a non-random sampling method. The statistical population of the present research in the quantitative part is all managers, deputies, and experts of education districts in Tehran, of which 381 people were determined as a sample. The method of cluster random sampling. The method of data collection in the qualitative part was library study and interview, and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire containing the dimensions of organizational agility and the implementation of the Van Dyne (2003) organizational intelligence questionnaire. To analyze the data in the qualitative part, content analysis with an inductive approach and maxqda software were used. Based on the results in the field of organizational agility, a total of 85 subcategories, 15 subcategories and 4 main categories were identified, which were the strategic dimension, the managerial dimension, the technological dimension and the human resources competency dimension. And in the quantitative part, the model fit indices in factor analysis confirmed the fit of the school organizational agility model based on organizational intelligence. Considering the identification of the direct and positive effect of organizational intelligence on organizational agility, it seems that by increasing and strengthening organizational intelligence, the ground can be prepared for improving organizational agility.

Keyword: Organizational agility, schools, organizational intelligence

مقدمه

دستیابی به رقابت پذیری قوی و عملکرد تجاری برتر یک چالش بزرگ برای شرکت ها، به ویژه در یک محیط تجاری بی ثبات است. تقاضاهای مشتری پویاتر می شوند و فراوانی تغییرات محیطی به طور قابل توجهی در حال افزایش است (Ahlbäck, et al ۲۰۱۸).

این منجر به پیچیدگی و عدم اطمینان در بازار می شود بنابراین رقابت را افزایش می دهد. برخی از قابلیت های سازمانی می توانند یک شرکت را قادر سازند تا به شرایط محیطی که به سرعت در حال تغییر است واکنش مناسب نشان دهد و از این تغییرات به عنوان فرصت های تجاری بهره برداری کند. در این زمینه، (Hatzijordanou N, Bohn N, Terzidis O, ۲۰۱۹) بر سطح چابکی بالا به عنوان یک قابلیت پاداش دهنده زمانی که هدف آن بهره برداری سریع از فرصت های تجاری است، تاکید کرد.

(Meinhardt, Junge, Weiss, ۲۰۱۸) تأثیر بالای محیط کسب و کار پویا را تأیید کرد و چابکی را به عنوان یک استراتژی تمایز پیشنهاد کرد.

مولفه های اصلی چابکی سازمانی عبارتند از: پاسخگویی، شایستگی، انعطاف پذیری و سرعت. شریفی و ژانگ (Zhang and Sharifi) (۱۹۹۹)^۱ تعریف مناسبی از هر یک از قابلیت ها ارائه کردند و مولفه های فرعی را برشمردند. پاسخگویی به عنوان توانایی شناسایی تغییرات، واکنش سریع به تغییرات به صورت واکنشی یا فعالانه، و بازیابی از تغییرات تعریف می شود و مولفه های فرعی مربوطه عبارتند از حس کردن، درک و پیش بینی تغییرات، واکنش فوری به تغییرات و بازیابی از تغییرات. شایستگی سازمان را اینگونه تعریف کردند: توانایی هایی که به یک شرکت بهره وری، کارایی و اثربخشی را در دستیابی به اهداف و اهداف خود می دهد. از طریق شایستگی بالا، یک سازمان قادر است به طور کارآمد عمل کند، محصولات با کیفیت و کارایی بالا تولید کند، به موقع ارائه دهد، نوآوری کند و شایستگی اصلی را مدیریت کند. برای توسعه قابلیت مربوطه، مولفه های زیر را شناسایی کردند:

¹ Zhang and Sharifi

چشم انداز استراتژیک، فن آوری مناسب یا توانایی فن آوری کافی؛ کیفیت محصولات/خدمات؛ مقرون به صرفه بودن؛ نرخ بالای معرفی محصولات جدید؛ مدیریت تغییر؛ افراد آگاه، شایسته و توانمند؛ بهره وری و اثربخشی عملیات؛ همکاری (داخلی و خارجی)؛ و ادغام. انعطاف پذیری قابلیت چابکی به عنوان توانایی انجام کارهای مختلف و دستیابی به اهداف مختلف با امکانات یکسان تعریف می شود و شامل انواع مختلفی از انعطاف پذیری است: انعطاف پذیری حجم محصول، انعطاف پذیری مدل/پیکربندی محصول، سازمان و مسائل سازمانی و انعطاف پذیری افراد. چهارمین قابلیت چابکی اساسی، سرعت، به مفهوم توانایی انجام کارها و عملیات در کوتاه ترین زمان ممکن است. به گفته شریفی و ژانگ (۱۹۹۹)، این امر با سه قابلیت فرعی محقق می شود. اولی سرعت در زمان عرضه محصولات جدید به بازار است، دومی سرعت در ارائه محصول و خدمات و سومی سرعت در عملیات (زمان های عملیاتی کوتاه) به همان اندازه مهم است (Walter, AT. ۲۰۲۱).

امروزه هوش به طور کلی به عنوان توانایی درک و سازگاری با محیط با استفاده از توانایی های موروثی و دانش آموخته شده درک می شود انسانها موجودات فوق العاده باهوشی هستند و ما هر روز به توانایی های فکری خود متکی هستیم. اگرچه هوش را می توان به طرق بی شماری تعریف و اندازه گیری کرد، اما هوش کلی ما به عنوان یک گونه، ما را به طرز باورنکردنی منحصر به فرد می کند و به ما اجازه می دهد تا نسل ها بعد پیشرفت کنیم (Pahor, Stavropoulos, Jaeggi, ۲۰۱۹, Seitz).

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال استراتژی های کارآمد امکان پذیر نخواهد بود. چون از عمده ترین عواملی که موجب نگرش جدید در روند تغییرات و دگرگونیهای تکنولوژیک، اجتماعی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمانهاست

که همواره با آن مواجه اند توجه به مصادیق استراتژیک در سازمان است. اگر سازمانها می خواهند همسو با این تغییرات باشند بایستی نگرش جامع و راهبردی داشته و الزامات گوناگونی را مدنظر قرار دهند (Kim, Eom, ۲۰۱۸). یکی از این الزامات که جایگاهی در استراتژی سازمان قرار دارد هوش سازمانی است.

به عبارت دیگر ، هوش سازمانی ذهن سازمان است ، بنابراین هدف آن درک و پیش بینی آینده سازمان و یافتن راه هایی برای حفظ رقابت پذیری آن است (Alomian, Alsawalhah, ۲۰۱۹, Almarshad,

بنابراین ، این شرط لازم برای برای تصمیم گیری بهتر ایفا می کند. هوش سازمانی نقش دگرگونی ، تغییر یا ارتقاء سیستم ها را بازی می کند و از این رو بازده عملیاتی چابکی بیشتری ایجاد می کند (Harms, ۲۰۱۸).

هوش به سازمان کمک می کند تا با رقابت شدید در بازار همگام باشد. از طریق مدیران اطلاعات استراتژیک متوجه تغییرات عملکرد سازمان می شوند ، بنابراین برای پیشگیری از تاکتیک های رقبا و حفظ اهداف عمل می کنند. هوش استراتژیک ، هوش تجاری یا تحلیل شناختی ، اساس فرآیندها و فعالیتهایی مانند مدیریت مالی و برنامه ریزی عملیاتی ، جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها ، پیش بینی وقایع ، بهره وری فوق العاده عملیاتی ، مدیریت ریسک و نرخ بازده مالی بالاتر است (Wu, ۲۰۱۴, Chen, Olson, ۲۰۱۶). اطلاعات استراتژیک تصمیمات ارزشمند را به یک مزیت اقتصادی تبدیل می کند و به شرکت ها اجازه می دهد روندهای آینده سازمان ها را پیش بینی کرده و امنیت اقتصادی را تأمین کنند (Courbe, ۲۰۱۶). از طریق اطلاعات استراتژیک است که سازمان ها می توانند برای رشد و توسعه آگاهانه تصمیم گیری کنند. این به این دلیل است که هوش استراتژیک دارای آینده نگری ، بینش ، تفکر سیستمی و انگیزه است (Alhamadi, ۲۰۲۰).

به عبارت دیگر ، هوش ذهن سازمان است ، بنابراین هدف آن درک و پیش بینی آینده سازمان و یافتن راه هایی برای حفظ رقابت پذیری آن است (Alomian, Alsawalhah, ۲۰۱۹, Almarshad, ۲۰۲۰). بنابراین ، این شرط لازم برای موفقیت در تجارت است ، فرآیندهای مختلف اطلاعات

را بهبود می بخشد و ارزش را در فرایندهای عملیات افزایش می دهد (Rajnoha, Štefko, ۲۰۱۹). Merkova, Dobrovič, در این مورد، شرکت ها از تصمیمات استراتژیک برای تصمیم گیری بهتر استفاده می کنند. هوش استراتژیک نقش دگرگونی، تغییر یا ارتقاء سیستم ها را بازی می کند، به ویژه سیستم های بانکی از این رو بازده عملیاتی چابکی بیشتری ایجاد می کند (Harms, ۲۰۱۸).

(Mc Master, 1996) توانایی سازمان یکپارچه در جمع آوری اطلاعات، خلاقیت، ایجاد دانش و عمل مؤثر بر پایه ایجاد دانش را عوامل تشکیل دهنده هوش سازمانی بیان میکند. ماتسود هوش سازمانی را توانایی فکری یک سازمان برای حل مسائل سازمانی بیان میدارد و تأکید وی بر یکپارچگی تواناییهای فنی و انسانی برای حل مسائل است. به طور دقیقتر هوش سازمانی شامل تمامی اطلاعات، تجربه، دانش و فهم از مسائل سازمانی است (Simik, 2005) هوش سازمانی را مجموعه ای از دادهها، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی تعریف می کند (Upadhyay, Singh, ۲۰۱۸).

هوش سازمانی در جهان در حال تغییر و پیچیده امروز، مدیریت استراتژیک اطلاعات به طور فزاینده ای در زندگی روزمره سازمان ها نقش مهمی دارد و به آنها کمک می کند تا نه تنها حفظ و زیان، بلکه همچنین نوآوری کنند تا بتوانند در آنها رقابت کنند مناطق و بخش های مربوطه. تصمیم گیرندگان، هر دو در بخش عمومی و خصوصی، نگران بسیاری از گزینه های تکنولوژیکی مختلف موجود، و همچنین رقابت، استراتژی ها، مقررات و سیاست ها، نیاز به اطلاعات با کیفیت بالا از همه این و ابعاد دیگر به منظور انجام، در یک استدلال شیوه، روند پیچیده تصمیم گیری (Marchau, ۲۰۱۹).

به این معنا، هوش سازمانی یک ابزار بسیار ارزشمند است که هدف اصلی آن این است که افراد مناسب را در زمان مناسب با اطلاعات مناسب ارائه دهند تا بتوانند تصمیمات آگاهانه در مورد آینده سازمان های خود بگیرند. در ادبیات، هوش سازمانی به عنوان مجموعه، پردازش، تجزیه و تحلیل و انتشار اطلاعاتی که در سطح استراتژیک بسیار مرتبط است، توصیف می شود، که به عنوان ابزار مورد استفاده در برنامه ریزی استراتژیک، امنیت ملی و زمینه های اطلاعات نظامی و تصمیم گیری استراتژیک در سازمان های بزرگ مورد استفاده قرار می گیرد (Nasullaev, Manzini, Kalvet, ۲۰۲۰).

هوش سازمانی به توانایی مدیر در پیش بینی ، تجزیه و تحلیل ، قضاوت و تصمیم گیری در مورد مسائل اصلی مانند محیط استراتژیک اساسی ، کلی و بلند مدت ، چشم انداز آینده و ایده های خلاقانه جدید سازمان اشاره می کند (Yang, Liu, ۲۰۲۱).

هوش سازمانی توجه همه اقدار جامعه را به خود جلب می کند و دانش محیطی و شناخت راهبردی مدیران شرکتها را برای هدایت تدوین استراتژی شرکت تحریک می کند. هوش سازمانی را به دو دسته تقسیم می کنند: هوش راهبردی فراشناختی و هوش راهبردی انگیزشی. برای روش یادگیری موفق ، عمل فراشناختی به عنوان مولفه مهم انواع استراتژی هایی است که توسط شما ایجاد شده است ، بنابراین شامل خودتنظیمی ، بازتاب خود از نقاط قوت و ضعف است. با توجه به موضوعات دیگری به غیر از راهبردهایی که برای گفتگو در مورد موضوعات فوق شکل گرفته است ، فراشناخت پایه مهمی در رهبری هوشمند فرهنگی است. پتانسیل های رهبری سیستم نظری به عنوان یک هوش سازمانی شناخته شده است. با توجه به توانایی های هوش سازمانی ، با تأثیرگذاری بر شیوه فلسفه و شخصیت یک رهبر بیان می کند که باید با فعالیت های مهم رهبران هنگام انجام امور مطابق برنامه روبرو شد (Do, AnhLe, Nguyen, Li, Rabie, ۲۰۲۰).

هوش سازمانی در سازمان آموزشی عبارت است از ارائه اطلاعات برای راهبردی فرمول بندی در تدوین استراتژی ها ، هدف سازمان همیشه ترویج جنبه های نوآورانه جدید ، حفظ رشد و احتمالاً رساندن سازمان به سطح بالایی در زمینه کارآفرینی در تمام بخشهایی است که به مدیریت موفق نیاز دارند (Ansoff, KipleyLewis, Helm-Stevens, Ansoff, 2019).

فعالیت هوش سازمانی به تجزیه و تحلیل عمیق اطلاعات جمع آوری شده، مانند روند تکنولوژیکی، و اهداف و محدودیت های سازمان بستگی دارد. همان روند می تواند به مجموعه ای از پاسخ های مختلف بر اساس زمینه سازمانی منجر شود. برای تسهیل تصمیم گیری، سازمان ها فرایندهای تکنولوژی را معرفی کرده اند. سازمان دیده بان فناوری جزء فرایندهای مدیریت دانش گسترده تر در داخل سازمان است، که به مفهوم گسترده ای از هوش سازمانی ، یک مفهوم که ترکیبی از نگاه به فناوری، هوش رقابتی و فعالیت های برنامه ریزی استراتژیک است، یکپارچه می کند. سازمان دیده بان

فناوری توسط استاندارد UNE 166006: 2011 هوش سازمانی را به عنوان یک فرآیند سازمان یافته، انتخابی و سیستماتیک برای ضبط اطلاعات از خارج و از داخل سازمان در مورد علم و فناوری تعریف شده است، آن را انتخاب کنید، آن را تجزیه و تحلیل کنید، آن را به دانشی به منظور تصمیم گیری با خطر کمتر تبدیل کنید تا قادر به پیش بینی تغییرات باشید. همانطور که برای هوش رقابتی، آن را در همان استاندارد به عنوان "یک فرایند اخلاقی و سیستماتیک جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات در مورد محیط کسب و کار، رقابتی خود و ارتباط معنی و پیامدهای آن برای تصمیم گیری تعریف شده است. برنامه ریزی استراتژیک را می توان به عنوان فرایند در سطح استراتژیک تعریف کرد که برنامه ریزی اهداف سازمان و اقدامات آینده آن را قادر می سازد، این برنامه ریزی از طریق استراتژی ها، تاکتیک ها و اقدامات در یک زمان مشخص شده، بر اساس دانش به دست آمده در روند هوش سازمانی، تحقق یابد. این دانش باید مدیریت شود تا هر زمان که لازم باشد، می تواند توسط سازمان مورد استفاده قرار گیرد. به این ترتیب، مجموعه ای از فن آوری های اطلاعات کسب و کار، جمع آوری، تجزیه و تحلیل و مدیریت این دانش ارزشمند را تسهیل می کند (Tripathi, Bagga, ۲۰۲۰, Aggarwal,

در بحث اهمیت و ضرورت باید بیان داشت که هدایت سازمان به سمت فناوریهای پیشرفته، بسترسازی از طریق انگیزش، رهبری موثر، سیستمهای پاداش و غیره بسیار حائز اهمیت است. از طرفی نیز، توسل به قدرت مهارت و خلاقیت ذی نفعان سازمانی و شود. در این حالت است که سازمان میتواند با برقراری ارتباط موثر و مفید با تامین کنندگان، محصولات و خدمات یا و به عبارتی نیازها و خواسته های مشتریان رادر زمان لازم پاسخ گفته به و چابکی دست یابد. حال اگر هر سازمان، سه مولفه هزینه، سرعت و کیفیت را مد نظر قرار داده و در بهبود وضعیت این سه مولفه بکوشد، به چابکی سازمان دست خواهد یافت. بنابراین، میتوان گفت چابکی سازمانی بر پایه سه مولفه کیفیت، سرعت و هزینه سنجیده میشود و سازمان ها برای نیل به چابکی سازمانی در سطح کلان، باید این سه مقوله به را سطح عالی برسانند. چابکی پویا، درآغوش گیرنده تغییرات تهاجمی و رشدگرا است به و دنبال پیروزی و موفقیت در سود، سهم بازار، و به دست آوردن مشتریان در بازارهای رقابتی ای است که بسیاری از سازمان به دلیل آشفتگی و تلاطم حاکم بر این بازارها از ورود به آنها هراسانند. چابکی، به طور مستمر بر عملکرد

کارکنان و سازمان، ارزش محصولات و خدمات، تغییرات دائم در جهت دستیابی به فرصتهای حاصل از جذب مشتری، توجه می کند.

هدف اصلی پژوهش ارائه یک مدل ساختاری برای تبیین رابطه چابکی سازمانی مدارس از طریق هوش سازمانی در مقطع متوسطه شهر تهران است. سوالات مورد بررسی در این پژوهش به شکل زیر است:

۱- ابعاد و مولفه های چابکی سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر تهران کدامند؟

۲- آیا می توان از طریق هوش سازمانی، چابکی سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر را تبیین کرد؟

روش شناسی پژوهش

با توجه به موضوع و ماهیت این پژوهش، روش پژوهش روش آمیخته (کیفی- کمی) است. از آنجا که هدف کلی این پژوهش ارائه مدل چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی در مدارس مقطع متوسطه شهر تهران می باشد و برای این منظور نیاز است که مؤلفه های اصلی این چابکی سازمانی در این مدل شناسایی شده و سپس مورد آزمون قرار گیرد، در این پژوهش در بخش کیفی تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی و از ابزار مصاحبه جهت جمع آوری داده ها و از تحلیل تم جهت تجزیه و تحلیل مصاحبه ها استفاده می شود. روش تحقیق در قسمت کمی توصیفی- پیمایشی است و از معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر از اساتید عضو هیات علمی دانشگاه بود که از ویژگی هایی مانند در دسترس بودن و مدرک دکتری مدیریت آموزشی برخوردار بودند. انتخاب نمونه آماری از نوع روش نمونه گیری غیرتصادفی به صورت گزینشی (روش نمونه گیری هدفمند و معیار اشباع نظری و از تکنیک انتخاب نمونه افراد کلیدی یا خبرگان) می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر در بخش کمی کلیه مدیران، معاونان و کارشناسان مناطق آموزش و پرورش شهر تهران می باشند که تعداد آنها در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بنابر آمار آموزش و پرورش ۶۲۲۱۸ نفر می باشد در بخش کمی با استفاده از فرمول کوکران و با خطای ۰/۰۵ تعداد ۳۸۱ نفر به عنوان نمونه تعیین شد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است. در این پژوهش، روش گردآوری داده ها در بخش کیفی ؛

مطالعه کتابخانه ای و در بخش کمی استفاده از پرسشنامه محقق ساخته دربرگیرنده ابعاد چابکی سازمانی بر مبنای یافته‌های مرحله کیفی و اجرای پرسشنامه هوش سازمانی ون داین (۲۰۰۳) بود و برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روش پایایی ترکیبی استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها در بخش کیفی برای تحلیل داده‌ها از تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی و نرم افزار maxqda استفاده شد و در بخش کمی از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی از شاخص‌های مرکزی، شاخص-های پراکندگی، جداول و نمودارها استفاده شد و در بخش استنباطی از آزمون‌های تحلیل عاملی (تأییدی و اکتشافی) و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

توصیف آماری اطلاعات جمعیت شناختی بخش کیفی

برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی با ۱۵ نفر از اساتید عضو هیات علمی دانشگاه با تحصیلات دکتری در رشته مدیریت آموزشی بودند، مصاحبه شد.

جدول ۱: آمار جمعیت شناختی بخش کیفی

متغیر	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
محل خدمت	تحصیلات	لیسانس و پایین‌تر	۰	سن	پایین‌تر از ۳۹ سال	–
		فوق‌لیسانس	۰		۴۰ تا ۴۵ سال	۳
		دکتری تخصصی	15		۴۶ تا ۵۰ سال	7
جنسیت	مرد	زن	۸	سابقه کار	بالای ۵۰ سال	5
			۷		۱۰ تا ۱۵ سال	10
					۱۶ تا ۲۰ سال	3
					بالای ۲۰	۲

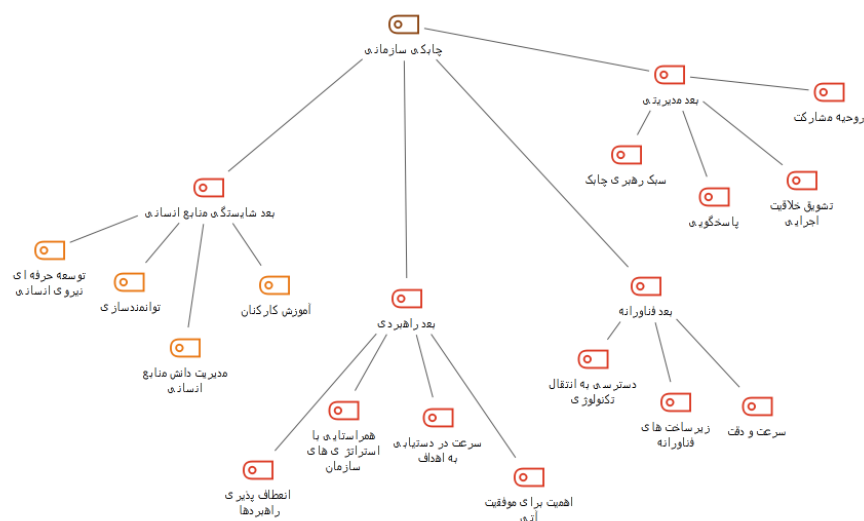
ابعاد و مولفه های چابکی سازمانی در مدارس متوسطه تهران

جدول ۲. شناسایی طبقات مفهومی حسب مقوله های شناسایی شده در خصوص ابعاد و مولفه های

چابکی سازمانی در مدارس متوسطه تهران

ردیف	مقوله ها (مولفه ها)	طبقات (ابعاد)	منابع
۱	انعطاف پذیری راهبردها همراستایی با استراتژی های سازمان سرعت در دستیابی به اهداف و برنامه ریزی های آرمانی اهمیت برای موفقیت های آتی	بعد راهبردی	مصاحبه با خبرگان، شریفی و همکاران (Sharifi, Zhang, 1999)، کاید (Kidd, P.T, 1994)، رن (Ren, J et al, 2000)، اولیویرا و همکاران (Oliveira, et al, 2012) شری و همکاران (Sherehiy, B et al, 2007) برین (Brian, M., 2001)، رابرت و گراور (Roberts. N, Grover. V, 2011)
۲	سبک رهبری چابک پاسخگویی تشویق خلاقیت اجرایی روحیه مشارکت	بعد مدیریتی	مصاحبه با خبرگان، اولیویرا و همکاران (Oliveira, et al, 2012) یوسف و همکاران (yusuf, Y.Y. 1999)، برو و همکاران (Breu, K. et al, 2002)، کوین و نمپارد (Qin, R.; Nembhard, D.A. 2010) سوافورد و همکاران (Swafford, P.M et al, 2008) چن و چیانگ (Chen.W.H, Chiang.A.H, 2011)
۳	دسترسی به انتقال تکنولوژی زیر ساخت های فناورانه سرعت و دقت	بعد فناورانه	مصاحبه با خبرگان، کاید (Kidd, P.T, 1994) رن (Ren, J et al, 2000)، اولیویرا و همکاران (Oliveira, et al, 2012) ترزیلینسکی (Trzcielinski, S, 2015) یوسف و همکاران (yusuf, Y.Y. 1999) برو و همکاران (Breu, K. et al, 2002)
۴	توسعه حرفه ای نیروی انسانی توانمند سازی مدیریت دانش منابع انسانی آموزش کارکنان	بعد شایستگی منابع انسانی	مصاحبه با خبرگان، کاید (Kidd, P.T, 1994) رن (Ren, J et al, 2000)، دنکر (Dekker, 2006) ترزیلینسکی (Trzcielinski, S, 2015) یوسف و همکاران (yusuf, Y.Y. 1999) برو و همکاران (Breu, K. et al, 2002)

در جدول ۲ توجه به اطلاعات مراحل، به دسته بندی مقوله ها یا مولفه ها نسبت به شناسایی طبقات ابعاد و مولفه های چابکی سازمانی در مدارس متوسطه تهران اقدام شده است و جدول فوق برای پاسخگویی به سوال اول پژوهش حاضر یعنی ابعاد و مولفه های چابکی سازمانی در مدارس متوسطه تهران کدامند؟ می باشد.



نمودار ۱. ابعاد و مولفه های چابکی سازمانی در مدارس متوسطه تهران با استفاده از MAXQDA

بررسی نرمال بودن توزیع نمرات چابکی سازمانی و مدیریت دانش

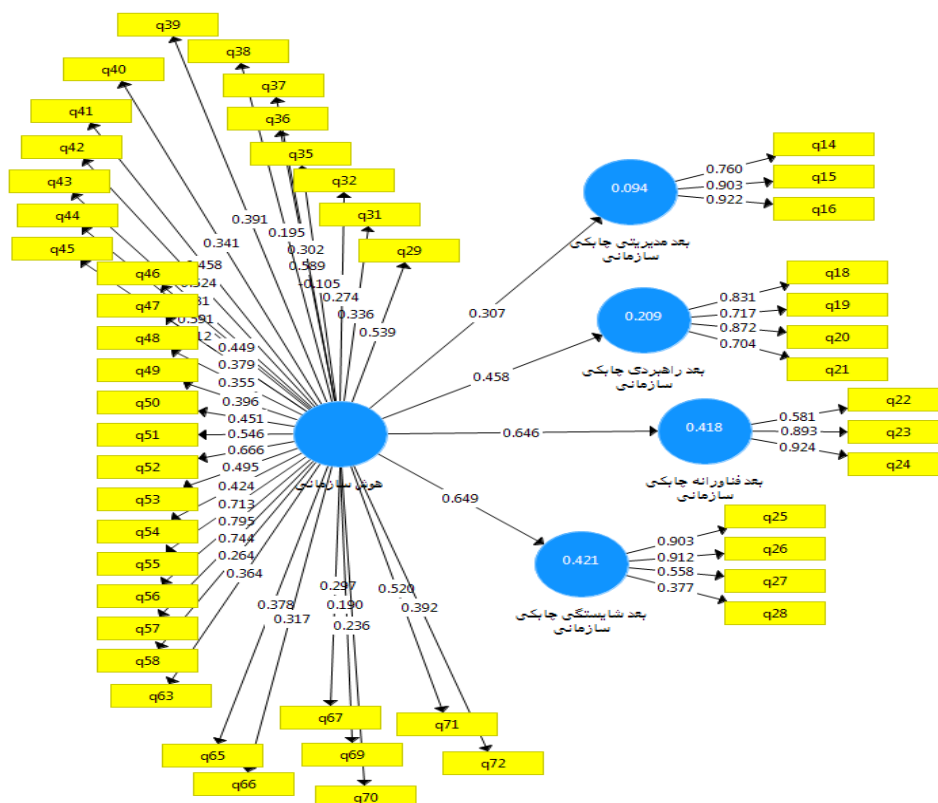
جدول ۳: آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمالیتی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	k.s	Sig
بعد راهبردی چابکی سازمانی	.921	.364
بعد مدیریتی چابکی سازمانی	1.281	.075
بعد فناورانه چابکی سازمانی	۲۶۱1.	۰۷۲.
بعد شایستگی منابع انسانی چابکی سازمانی	۲۳۰1.	۰۷۱.
هوش سازمانی	۰.۷۵۳	۰.۲۵۶

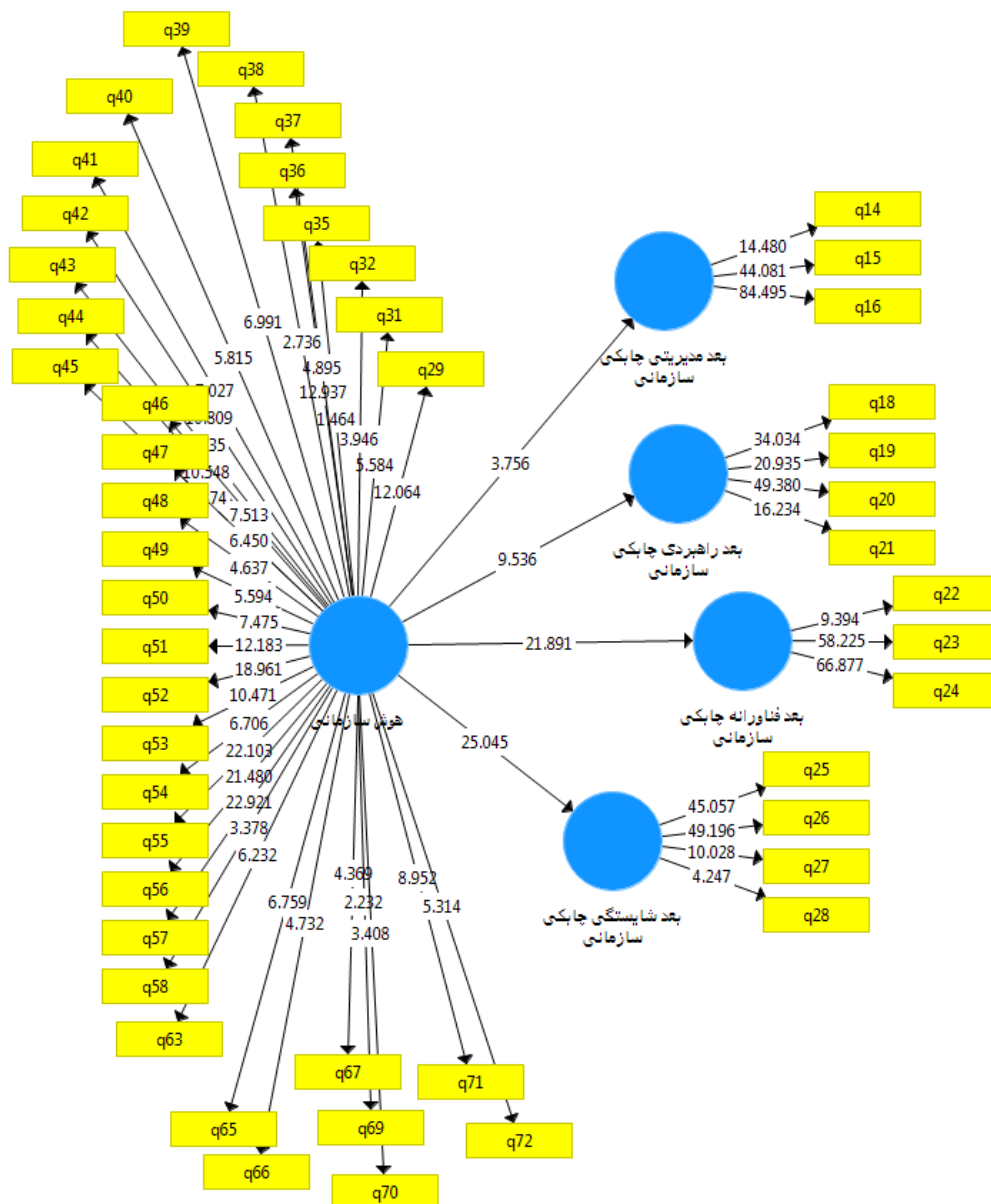
نتایج جدول ۳ نشان می دهد، سطح معناداری آزمون کلموگروف اسمیرنف برای مولفه های چابکی سازمانی و هوش سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ بود. بنابراین توزیع متغیرهای فوق با توزیع نرمال تفاوت معنادار ندارد و نرمال است .

تحلیل عاملی اکتشافی مدل چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی

در زمینه مدل چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی تمامی گویه های مربوط دارای بارهای عاملی مناسبی بر متغیر مکنون مربوط به خود هستند (بارهای عاملی بیشتر از ۰/۳)؛

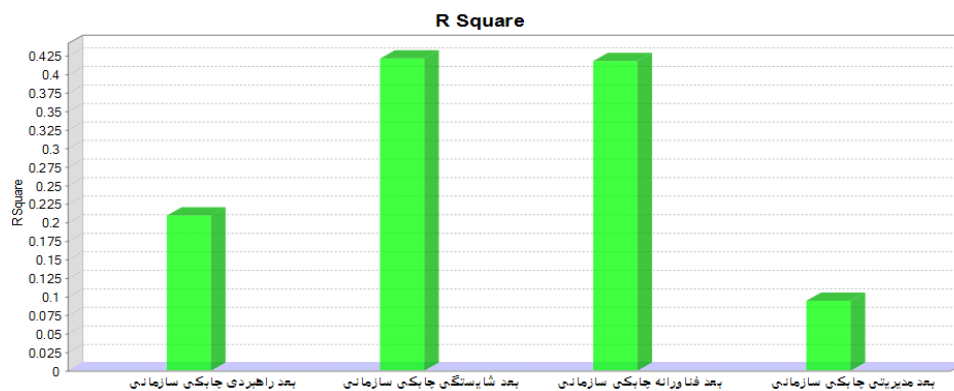


شکل ۲. تحلیل عاملی تاییدی برای مدل چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی



شکل ۳. مدل نهایی چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی بر حسب آماره t

تعامل آموزش های دیجیتالی و دین در آرای متفکران متاخر دینی ایران □ ۹۳



شکل ۴. نمودار مقادیر R^2 چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی

ارزیابی مدل چابکی سازمانی مدارس بر اساس هوش سازمانی

جدول ۴ نتایج مربوط به تحلیل عاملی مرتبه دوم

ضریب پایایی ترکیبی	AVE	Q2	R2	آماره t (معناداری)	
0/763	0/692	0/653	0/209	9/536 (0/000)	هوش سازمانی ← بعد راهبردی چابکی سازمانی
0/792	0/653	0/719	0/094	3/756 (0/000)	هوش سازمانی ← بعد مدیریتی چابکی سازمانی
0/714	0/827	0/807	0/418	21/891 (0/000)	هوش سازمانی ← بعد فناوریانه چابکی سازمانی
0/821	0/743	0/816	0/421	25/045 (0/000)	هوش سازمانی ← بعد شایستگی منابع انسانی چابکی سازمانی

بحث و نتیجه گیری

چابکی در سازمان به چالش‌های محیطی و بهره‌برداری از تغییرات سریع برای بهبود کیفیت و عملکرد عالی خدمات یا محصولات گفته می‌شود و اساس آن همسو کردن فناوری اطلاعات و فرآیندهای دانشی کارکنان است. براساس یافته‌ها از تحلیل مصاحبه‌ها در زمینه چابکی سازمانی جمعا ۸۵ زیرمقوله، ۱۵ مقوله فرعی و ۴ مقوله اصلی، شناسایی شدند که عبارت بودند از بعد راهبردی (انعطاف پذیری راهبردها، همراستایی با استراتژی‌های سازمان، سرعت در دستیابی به اهداف و برنامه ریزی‌های آرمانی، اهمیت برای موفقیت‌های آتی)، بعد مدیریتی (سبک رهبری چابک، پاسخگویی، تشویق خلاقیت اجرایی و روحیه مشارکت)، بعد فناورانه (دسترسی به انتقال تکنولوژی، زیر ساخت‌های فناورانه و سرعت و دقت) و بعد شایستگی منابع انسانی (توسعه حرفه ای نیروی انسانی، توانمند سازی، مدیریت دانش منابع انسانی و آموزش کارکنان) شناسایی شدند. در مجموع با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌توان دریافت که در مورد شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های چابک سازمانی در سازمان‌های آموزشی مجموع چهار بعد راهبردی، مدیریتی، شایستگی منابع انسانی و فناورانه نقش ایفا می‌کنند و مدیریت دانش بر این ابعاد موثر است.

یافته‌ها نشان داد هوش سازمانی، چابکی سازمانی مدارس در مقطع متوسطه شهر را تبیین کرد. در این راستا می‌توان اظهار نمود یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های اجتماعی که هم از نظر نیروی انسانی عظیم و هم از نظر برخورداری از تجهیزات و امکانات آموزشی تفاوت چشمگیری با سایر سازمان‌ها دارد، سازمان‌های آموزشی اعم از آموزش و پرورش عالی کشور هستند. سیستم آموزشی ما از یک سو افراد زیادی را در دو بخش آموزشی به کار گرفته است و از سوی دیگر ماشین‌ها و ابزارهای الکترونیکی مدرن و پیشرفته را در فرآیند کار خود دارد. سیستم آموزشی مشابه آنچه ماتسودا یا آلبرشت از هوش سازمانی تعاریف کردند، ترکیبی از افراد و ماشین‌های هوشمند و ابزارهای آموزشی هوشمند و وسایل کمک آموزشی است که با تعامل یا ترکیب این دو عامل هوشمند در فرآیند تصمیم‌گیری یا اقدامات مهم، با توجه به آنچه جامعه امروز انتظار دارد از خود بر جای بگذارد، نتیجه قابل قبولی حاصل می‌شود. برای این کار ابتدا باید در جذب و پذیرش نیروی انسانی به عنوان هوش انسانی سازمان دقت

کافی به عمل آید و سپس آموزش های مستمر و مهارت های لازم برای حفظ و به روز رسانی دانش این نیروها و تقویت حافظه و هوش سازمانی آنها طراحی شود. امروزه باید از ابزار و تجهیزات آموزشی و وسایل کمک آموزشی هوشمند که از نظر کمیت و تنوع کیفی کم نیستند استفاده کرد.

یافته های این پژوهش با بخشی از یافته های جامه بزرگی (۱۴۰۲) که نشان داد هوش سازمانی به میزان ۰/۲۱ بر چابکی سازمانی تأثیرگذار می باشد همخوانی دارد. علیزاده و همکاران (۱۳۹۹) نیز نشان می دهد بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین نشان داده شد از دیدگاه مدیران، بین مدیریت دانش و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ۳۰ درصد تغییرات متغیر ملاک (هوش سازمانی) توسط متغیر پیش بین (مدیریت دانش) تعیین می شود. نادری زاده و دیگران (۱۳۹۶) نیز که به تأثیر هوش سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی کار تیمی و یادگیری سازمانی مورد مطالعه موسسه مالی و اعتباری کوثر پرداختند نشان دادند بین همه متغیرهای پیش گفته با چابکی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشته همه آنها بر چابکی اثر مطلوبی گذاشته اند. اما، میزان این تاثیرها متفاوت بوده و همین تفاوتها مبنای تفسیر نتایج هستند. در بین متغیرهای مورد بررسی کار تیمی بیشترین تأثیر را بر چابکی دارد و رتبه بعدی هوش سازمانی میباشد. همچنین در تحقیق تأثیر هوش سازمانی از طریق کار تیمی و یادگیری مشخص گردیده است که این دو متغیر میانجی بر افزایش چابکی کمک کرده اند. کیانی و دیگران (۱۳۹۵) در بررسی رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نشان داد که می توان با افزایش هوشمندی سازمان، زمینه های سازمان چابک را فراهم کرد و سازمان را با سرعت بیشتری به اهدافش رساند. حسین نیا و همکاران (۱۳۹۵) نیز در تبیین رابطه بین هوش سازمانی، چابکی سازمانی و نوآوری در شرکت های دانش بنیان شهرک تحقیقاتی اصفهان نشان می دهد که رابطه مثبت و معناداری بین هوش سازمانی، چابکی سازمانی و نوآوری در این شرکت ها وجود دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

درنهایت باتوجه به تأیید مدل پژوهش مبنی بر وجود تاثیر هوش سازمانی بر ابعاد چابکی سازمانی ، پیشنهاد می شود:

۱. برنامه ریزی در جهت ارتقاء و بهبود مستمر هوش سازمانی
 ۲. افزایش روحیه انتقادپذیری مدیران
 ۳. استقبال مدیران از چالش ها و تغییرات در سازمان
 ۴. داشتن برنامه ای منسجم برای اعمال تغییر و تحول در هرزمینه ای و از جمله ارتقاء هوش سازمانی
 ۵. ایجاد محیط سازمانی باز برای اظهار نظر افراد و آزادی عمل به کارکنان در انجام وظایف
 ۶. رویه ها و سیستم های سازمانی تسهیل کننده هوش
 ۷. استفاده از روش های تصمیم گیری مشارکتی و عدم تمرکز در تصمیم گیری ها
 ۸. تعهد و حمایت همه جانبه مدیریت از افراد خلاق
 ۹. اهمیت به هوش در تنظیم اهداف و استراتژی های سازمان
- جهت بهبود و ارتقا عامل مدیریت دانش موارد زیر پیشنهاد می گردد:
۱۰. داشتن برنامه های استراتژیک و طرح تحول و اجرایی متناسب با این برنامه های استراتژیک
 ۱۱. اختصاص منابع مادی به افرادخلاق
 ۱۲. وجود بودجه برای کارهای تحقیقاتی و پژوهشی
 ۱۳. وجود بودجه برای اجرای ایده ها و تفکرات جدید

۱۴. ایجاد سیستم تشویقی مطلوب مبتنی بر عملکرد و بصورت عادلانه
۱۵. ایجاد شرایطی جهت دسترسی کارکنان به اطلاعات مورد نیازشان
۱۶. انتقال دانش از طریق تبادل ایده های بکرو جدید بین کارکنان
۱۷. ارتباط و تعامل با مراکز پژوهشی ، دانشگاه ها و مشاورین
- جهت بهبود و ارتقا عامل تعهد سازمانی در سازمان موارد زیر پیشنهاد می گردد:
۱۸. استفاده از تجربیات کاری در گذشته ، جهت حل مشکلات
۱۹. تشریک مساعی مدیران و کارکنان در فعالیت های رشد و یادگیری و حل مشکلات
۲۰. کاربرد اطلاعات، مهارت ها و توانایی های کارکنان در انجام کارها

منابع:

- Ahlbäck K, Fahrbach C, Murarka M, Salo O (2017) How to create an agile organization. McKinsey & Company Organization. . [Accessed 2 Sept 2019](#).
- Hatzijordanou N, Bohn N, Terzidis O (2019) A systematic literature review on competitor analysis: status quo and start-up specifics. *Manag Rev Q* 69(4):415–458.
- Meinhardt R, Junge S, Weiss M (2018) The organizational environment with its measures, antecedents, and consequences: a review and research agenda. *Manag Rev Q* 68:195–235.
- Pahor, A., Stavropoulos, T., Jaeggi, S. M., & Seitz, A. R. (2019). Validation of a matrix reasoning task for mobile devices. *Behavior Research Methods*, 51(5), 2256-2267.
- Ruhl , C. (2020, July 16). *Intelligence: definition, theories and testing*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/intelligence.html>
- Shamini, Saraswathy, Ahmad, Mohd. Sharifuddin, Tang, Alicia , Mostafa, Salama A. (2016) The Collective Intelligence Concept: A Literature Review from The Behavioral and cognitive perspective, International Symposium on Agent, Multi-Agent Systems and Robotics (ISAMSR), Bangi, Malaysia.
- Upadhyay, Archana, Singh, A.P.(2018) Organizational intelligence and role efficacy: An

application towards technical grade railways employees ,
Indian Journal of Health and
Well-being , 9 (3), 436- 440.

- Do, D., AnhLe, T., Nguyen, T. N., Li, X., & Rabie, K. M. (2020). Joint impacts of imperfect CSI and imperfect SIC in cognitive radio-assisted NOMA-V2X communications. *IEEE Access*, 8, 128629–128645.
- Yang, G., Liu, B. Research on the impact of managers' green environmental awareness and strategic intelligence on corporate green product innovation strategic performance. *Ann Oper Res* (2021). <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04243-5>.
- Ansoff, H.I., Kipley, D., Lewis, A.O., Helm-Stevens, R., & Ansoff, R. (2019). *Implanting strategic management*. Springer.
- A. Nasullaev, R. Manzini and T. Kalvet, "Technology intelligence practices in SMEs: Evidence from estonia", *J. Intell. Stud. Bus.*, vol. 1, no. 1, pp. 6-22, May 2020.
- V. A. W. J. Marchau, *Decision Making Under Deep Uncertainty: From Theory to Practice*, Berlin, Germany:Springer, 2019.
- Wu, D. D., Chen, S. H., & Olson, D. L. (2014). Business intelligence in risk management: Some recent progresses. *Information Sciences*, 256, 1-7.

- Courbe, J. (2016). Financial services technology 2020 and beyond: embracing disruption. In PWC (p. 48).
- Alhamadi, M. S. (2020). Impact of Strategic Intelligence on the sustainable competitive advantage of Industries Qatar. Global Journal of Management and Business Research. 20 (2A), 1-11.
- Alomian, N. R., Alsawalhah, A. A., & Almarshad, M. N. (2019). The Impact of Strategic Intelligence on Achieving Competitive Advantage: Applied Study on the Pharmaceutical Companies Sector in Jordan. International Journal of Business and Social Science, 10(4), 66-74. <http://doi.org/10.30845/ijbss.v10n4p8>
- Rajnoha, R., Štefko, R., Merkova, M., & Dobrovič, J. (2019). Business intelligence as a key information and knowledge tool for strategic business performance management. Economics and management. 1 (XIX), 183-203. <http://doi.org/10.15240/tul/001/2016-1-013>.
- Harms, T. (2018). Benefits and barriers of self-service business intelligence implementation in micro-enterprises: a case of ABC Travel & Consulting (Doctoral dissertation).
- Ahmadi, M., Baei, F., Hosseini-Amiri, S. M., Moarefi, A., Suifan, T. S., & Sweis, R. (2020). Proposing a model of manager's strategic intelligence, organization development,

and entrepreneurial behavior in organizations. *Journal of Management Development*. 39(4), 559-579.

- A. Tripathi, T. Bagga and R. K. Aggarwal, "Strategic impact of business intelligence: A review of literature", *Prabandhan Indian J. Manage.*, vol. 13, no. 3, pp. 35-48, 2020.
- Moscoso-Zea, J. Paredes-Gualtor and S. Lujan-Mora, "A holistic view of data warehousing in education", *IEEE Access*, vol. 6, pp. 64659-64673, 2018.
- Kim, S., & Eom, T. (2018). A panel data analysis of the impacts of institutional differences on local governments' budgetary decisions. *International Review of Administrative Sciences*, 82(3), 559–579.

فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی
<https://sanad.iau.ir/journal/jearq>