

Research Paper**Relationship between interpersonal and organizational factors with organizational excellence: The mediating role of professional ethics, psychological empowerment and organizational agility**Hojat Hasan Nejad ¹, Javad Kayhan ^{2*}, Mohammad Hassani ³, Maryam Samari ⁴

1. PhD Student of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran
2. Assistant Professor of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran
3. Professor, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran,
4. Assistant Professor of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

Received:2021/3/7

Accepted: 2021/11/12

PP:22-38

Use your device to scan and read the article online

**DOI:****10.30495/JEDU.2022.27546.5499****Keywords:**

Interpersonal and Organizational Factors, Organizational Agility, Organizational Excellence, Professional Ethics, Psychological Empowerment.

Abstract**Aime:** The purpose of this study was to investigate the relationship between interpersonal and organizational factors with organizational excellence with the mediating role of professional ethics, psychological empowerment and organizational agility.**research methodology:** This study is applied in terms of purpose and in terms of descriptive-correlation method and in terms of model type of structural equations. The statistical population included all the staff of the education department of West Azerbaijan province in the 2018-19 academic year to 1250 people, of whom 332 people were selected as a sample using Morgan formula and stratified randomly. A questionnaire was used to collect data. The validity of the instrument was confirmed by confirmatory factor analysis and reliability by Cronbach's alpha. Data were analyzed using structural equation modeling approach and AMOS and SPSS software.**Findings:** The results showed that professional ethics (0.17), psychological empowerment (0.20) and organizational agility (0.15) have a positive and direct effect on organizational excellence. Also, the indirect effect of interpersonal factors (0.15) and organizational factors (0.17) on organizational excellence was positive and significant. The direct effect of interpersonal factors (0.43) and organizational factors (0.33) on positive and significant professional ethics. The direct effect of interpersonal factors (0.29) and organizational factors (0.20) on psychological empowerment is positive and significant. The direct effect of organizational factors (0.47) on positive organizational agility is significant but interpersonal factors (0.11) do not have a significant direct effect on this variable.**Conclusion:** It seems that for the organizational excellence of education, special attention should be paid to professional ethics, psychological empowerment and agility of the organization.

Citation: Hasan Nejad Hojat, Kayhan Javad, Hassani Mohammad, Samari Maryam.(2023). Relationship between interpersonal and organizational factors with organizational excellence: The mediating role of professional ethics, psychological empowerment and organizational agility; Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(6):22-38

Corresponding author: Javad Kayhan**Address:** Urmia, Shahid Beheshti St., Islamic Azad University, Faculty of Humanities, Department of Educational Sciences.**Tell:**04433440096**Email:**kyhan1399@chmail.ir



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Extended Abstract

Introduction:

Excellence is of special importance in today's organizations, moving in the path of excellence and progress and familiarity with the patterns of the world in the field of excellence is an inevitable necessity (2013, et al Yar Mohammadian). Numerous variables are emphasized to create excellence in the organization; And what is important in this is the effect of interpersonal and organizational factors on organizational excellence. Among interpersonal factors is the tendency to carte blanche and interpersonal communication are very effective skills in organizational excellence; Because communication skills form the basis of most other skills (ozkan et al, 2014) and teamwork also contributes to the effectiveness and productivity of the organization and researchers consider intra-organizational factors as intangible resources that are not seemingly feasible in any organization (2018, et al Adeleke). There are some factors that can affect the impact of interpersonal and organizational factors on organizational excellence by creating a mediating role. These factors include professional ethics, psychological empowerment and organizational agility. Many countries today have come to the conclusion that disregard for ethical issues and evasion of social responsibilities and obligations will lead to the collapse of the organization (2018, et al Shafiqi). Capable employees play a key role in the life of new organizations (2019, et al Ghanbari) and what facilitates the process of excellence is the move from traditional structures to agile structures (2019, et al Tavakoli). Therefore, the present study seeks to answer the question whether there is a relationship between individual and organizational factors and organizational excellence? And whether the variables of professional ethics, psychological empowerment and agility of the organization can affect this relationship by playing a mediating role?

Method:

In terms of purpose, the present study is an applied study with a descriptive-correlational research design that is based on structural equation modeling. The statistical population of the study consists of all employees of the education staff of West Azerbaijan province, whose number is 1250 people. Stratified random method was used to sample the research. In this study, the sample size was 332 based on Morgan formula, of which 273 were male and 59 were female. A questionnaire was used to collect data, which consists of two parts. The first part is related to demographic questions and includes gender, age, background and level of education, and the second part includes specialized questionnaires. In this study, data collected by two SPSS software AMOS were analyzed at two levels of descriptive statistics (mean, standard deviation, skewness and elongation) and inferential statistics based on structural equations

Findings:

The results showed that professional ethics, psychological empowerment and organizational agility have a positive and direct effect on organizational excellence. Also, the indirect effect of interpersonal and organizational factors on organizational excellence was positive and significant. The direct effect of interpersonal and organizational factors on professional ethics and psychological empowerment is positive and significant.

Results:

Professional ethics, psychological empowerment and organizational agility play a mediating role in the relationship between interpersonal factors and organizational factors with organizational excellence.

مقاله پژوهشی

ارتباط عوامل بین فردی و سازمانی با تعالی سازمانی: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان

حجت حسن نژاد^۱، جواد کیهان^{۲*}، محمد حسنی^۳، مریم سامری^۴

۱. دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.
۳. استاد گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی و ارومیه، ارومیه، ایران.
۴. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط عوامل بین فردی و سازمانی با تعالی سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان بود.

روش شناسی پژوهش: این مطالعه، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی و از نظر نوع مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری شامل همه ی کارکنان حوزه ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۱۹-۲۰۱۸ به تعداد ۱۲۵۰ نفر بود که از بین آن‌ها با بهره‌گیری از فرمول مورگان و به روش تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۳۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که روایی ابزار با تحلیل عاملی تأییدی و پایایی با آلفای کرونباخ تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS و SPSS بود.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد اخلاق حرفه‌ای (۰/۱۷)، توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۲۰) و چابکی سازمان (۰/۱۵) بر تعالی سازمانی به‌صورت مثبت و مستقیم تأثیر دارد. هم‌چنین تأثیر غیرمستقیم عوامل بین فردی (۰/۱۵) و عوامل سازمانی (۰/۱۷) بر تعالی سازمانی مثبت و معنی‌دار بود. اثر مستقیم عوامل بین فردی (۰/۴۳) و عوامل سازمانی (۰/۳۳) بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنی‌دار است. اثر مستقیم عوامل بین فردی (۰/۲۹) و عوامل سازمانی (۰/۲۰) بر توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و معنی‌دار است. اثر مستقیم عوامل سازمانی (۰/۴۷) بر چابکی سازمان مثبت معنی‌دار است اما عوامل بین فردی (۰/۱۱) اثر مستقیم معنی‌داری بر این متغیر ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری: اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان در ارتباط بین عوامل بین فردی و سازمانی با تعالی سازمانی نقش میانجی دارند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۸/۲۱

شماره صفحات: ۲۲-۳۸

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2022.27546.54
99

واژه‌های کلیدی:

اخلاق حرفه‌ای، تعالی سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، چابکی سازمانی، عوامل بین فردی و سازمانی.

استاد: حسن نژاد حجت، کیهان جواد، حسنی محمد، سامری مریم (۱۴۰۱). ارتباط عوامل بین فردی و سازمانی با تعالی سازمانی: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان، دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۶): ۲۲-۳۸

* نویسنده مسوول: جواد کیهان

نشانی: ارومیه، خیابان شهید بهشتی، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم انسانی، گروه علوم تربیتی

تلفن: ۰۴۴۳۳۴۴۰۰۹۶

پست الکترونیکی: ir.chmail@۱۳۹۹keyhan

در عصر حاضر نقطه شروع هر تغییر و بهبودی، درک و شناخت کامل از وضعیت موجود سازمان و پیدا کردن مشکلات آن است. در دنیای پیشرفته امروز، سرعت حرکت و تحول‌پذیری جامعه جهانی در زمینه‌ی فناوری و گشوده شدن افق ناشناخته علمی و دستیابی به اهداف بلندپروازانه اقتصادی و رفاه اجتماعی به حدی است که فرصتی برای خطا کردن و دوباره شروع کردن به هیچ‌کس داده نمی‌شود (Alsan & Oner, 2018). بر این اساس حرکت در مسیر تعالی و پیشرفت و آشنایی با الگوهای روز دنیا در زمینه‌ی تعالی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است (Yar Mohammadian et al, 2013). تعالی در سازمان‌های امروزی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا سازمان‌هایی که فرهنگ تعالی را بهبود داده‌اند نسبت به سازمان‌هایی که فرهنگ تعالی ندارند عملکرد بهتری داشته‌اند (Suciu, 2017). تعالی سازمانی، فرایند پیوسته‌ای است که با برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری آغاز می‌شود و در طول مسیر با ارزیابی‌های مداوم و استفاده از اهداف از پیش تعیین‌شده، نواقص و نارسایی‌ها مشخص شده و با اصلاحات لازم، حذف موانع و تقویت نقاط قوت انجام می‌شود (et al, 2018). مدل تعالی سازمانی با عنوان ابزار قوی برای شناخت نقاط قوت و زمینه‌های قابل‌بهبود سازمان‌ها شناخته شده و به‌عنوان یک چارچوب منسجم و به هم تنیده می‌تواند سیستم مدیریتی سازمان‌ها را نیز تعریف کند و مدیران را در به‌کارگیری فن‌های مدیریت یاری دهد (Shabaniet al, 2019, p.11). مدل‌های تعالی سازمانی به‌عنوان چارچوبی برای ارزیابی عملکرد و سنجش میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار سیستم‌های نوین مدیریتی به‌ویژه مدیریت کیفیت جامع کاربردهای روزافزونی پیدا کرده‌اند. این مدل‌ها به‌عنوان یک‌زبان مشترک برای مقایسه عملکرد و میزان موفقیت سازمان به کار می‌روند (Mohebbi et al, 2015, p.46) و به‌عنوان یک فرایند طولانی‌مدت در نظر گرفته می‌شود و به مسائل کلیدی استراتژیک مانند توسعه فرآیندهای هسته‌ای عملکردی مربوط است تا بتوان بهترین بود و کار مردم را بهتر انجام داده و در جهت ارائه خدمات به مشتریان، یک چارچوب کیفیت ایجاد کرد. محصول نهایی تعالی در سازمان این است که در جهت حمایت از ارزش‌ها، اهداف، برآوردن انتظارات مشتریان خود و حفظ موقعیت رقابتی بهترین عمل در درون سازمان انجام گیرد (Forsman, 2011). برای ایجاد تعالی در سازمان متغیرهای متعددی مورد تأکید است؛ و آنچه در این بین مهم است تأثیر عوامل بین فردی و سازمانی بر تعالی سازمانی است و بدون توجه به این عوامل تحقق تعالی سازمانی شاید آرزویی بیش نخواهد بود. از عوامل بین فردی تمایل به کار تیمی و ارتباط بین فردی از مهارت‌های بسیار تأثیرگذار در تعالی سازمان هست؛ زیرا مهارت‌های ارتباطی پایه و اساس بیشتر مهارت‌های دیگر را تشکیل می‌دهند (ozkan et al, 2014). این عوامل فرایندی هستند که در آن اطلاعات، معانی و احساسات را از طریق پیام‌های کلامی و غیرکلامی با دیگران در میان گذاشته می‌شود (Hargie & Dickson, 2004). بدون داشتن ارتباط بین فردی، کار تیمی هم‌شکل نخواهد گرفت به عقیده کیونگوار در سازمان افرادی به لحاظ اجتماعی شایسته تلقی می‌شوند که بتوانند ارتباطات خوبی برقرار کرده، تیم سازی کرده و شبکه‌های ارتباطی خود را گسترش دهند، اعمال نفوذ کنند و روابط معناداری با دیگران برقرار نمایند (Kyongo, 2016). لذا نادیده گرفتن و یا توسعه کم آن‌ها منجر به توسعه شخصی و اجتماعی نامتعادل می‌شود. امروزه منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین نهادهای هر سازمانی نقش بسیار مهمی در کیفیت و کمیت ستاده‌های آن سازمان داشته (Hosseini et al, 2017) و نقش بسیار مهمی در موفقیت سازمان بازی می‌کنند (Nyaribo & Munene, 2018) تشکیل تیم‌های کارآمد به تعالی سازمان کمک مؤثری می‌نماید. پژوهشگران اعتقاد دارند که عملکرد مناسب کارکنان در تیم‌های کاری به رشد و تعالی سازمان منجر شده، عملکرد سازمان را بهبود داده، نوآوری در سازمان ایجاد نموده و در نهایت به اثربخشی و بهره‌وری سازمان کمک می‌کند. از سوی دیگر عوامل سازمانی بسیاری با تعالی سازمان مرتبط بوده و بر آن مؤثر است (Yar Mohammadian et al, 2013). صحبت از نقش سازمان‌ها در تئوری انگیزه خدمت عمومی، به این معنا است که سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات عمومی باید همواره محیط‌های مساعدی را جهت تقویت انگیزه‌ی خدمت در بین کارکنانشان فراهم سازند. مارچ و اولسن^۱ در پژوهش‌های خود اشاره می‌کنند که بخش عمده‌ای از انتظارات، اولویت‌ها و تجارب افراد درون سازمان شکل می‌گیرد (Moynihan & Pandey, 2007). در تعریف عوامل سازمانی کوماراسوامی و چان^۲ عوامل درون سازمانی را منابع غیرملموسی می‌دانند که در هیچ سازمانی به‌طور ظاهری قابل‌رؤیت نیست (Adeleke et al, 2018). در این میان متغیرهایی مانند اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمانی متغیرهای سازمانی هستند که می‌توانند مسیر تعالی سازمانی را بسیار هموار کنند. آنچه این روند را تسهیل می‌کند حرکت از ساختارهای سنتی به سمت ساختارهای چابک است (et al, 2019) (Tavakoli). اخلاق حرفه‌ای یکی از موضوعات مرتبط با اخلاق و مسوولیت‌های اجتماعی در سازمان است که در دهه‌های اخیر

1 Kyongo

2 March & Olsen

3 Kumaraswamy, Chan

اهمیتی روزافزون یافته و سازمان‌ها و مدیران به آن توجه ویژه‌ای داشته‌اند (Mirkamali, 2003). اگر در سازمانی اخلاق حرفه‌ای رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان به ارزش‌های سازمانی وفادار می‌مانند و ادامه‌ی فعالیت‌هایش در سازمان متمایل می‌شود و با تمام توان خود می‌کوشد که فراتر از وضعیت تعیین‌شده در چارچوب شرح شغل فعالیت داشته باشد (Erfanikhah, 2015). در عصر جدید یکی از علت‌های کاهش اثربخشی و کارایی در مدارس توجه کافی نداشتن مدارس به اخلاق حرفه‌ای است (manipour, 2015). در مورد کارکرد آموزشی اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان و کارکنان آموزشی، باید اشاره کرد که رعایت اخلاق حرفه‌ای تضمین‌کننده‌ی سلامت فرایند یاددهی و یادگیری است. در حقیقت قانون‌ها و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری رعایت حقوق دانش‌آموزان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری و ارتقای جایگاه علم و آموزش کمک می‌کند (2012, manipour). در این میان برخی از عوامل وجود دارند که با ایجاد نقش میانجی می‌توانند تأثیر عوامل بین فردی و سازمانی را بر تعالی سازمانی تحت تأثیر قرار دهند. از جمله این عوامل می‌توان به اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمانی اشاره کرد. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد گروه‌های حرفه‌ای تعیین نماید (Ameli, 2002). در واقع هنگامی که صحبت از علم اخلاق به میان می‌آید منظور اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانون‌ها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می‌کند (Ho, 2011). در مدیریت نیز این سازوکار درونی، بدون آن‌که به اهرم‌های بیرونی نیاز داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین کرده و یک سازمان معنوی به وجود آورد. در اخلاق حرفه‌ای رفتار ارتباطی فرد، به‌صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد (Amiri, 2011). هدف از اخلاق حرفه‌ای مسوولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. اخلاق در این مفهوم وابسته به شغل است که برحسب تنوع مشاغل، محتاج اخلاقیات خاص هستیم (Gharamalki, 2006). مدیرانی که از دغدغه‌های اخلاقی برخوردار بوده‌اند، همت خود را صرف تهیه فهرستی از بایدها و نبایدهای رفتاری کرده‌اند. این بایدها و نبایدها، الگوی رفتار ارتباطی افراد سازمان را با یکدیگر و نیز با مشتری، ارباب‌رجوع و سایر افراد ذی‌نفع را ترسیم می‌کند که به شکل اخلاق خودخواهانه، دگرخواهانه، وظیفه‌مدار و عدالت‌محور نمایان می‌شود (Yabaluae et al, 2016). از سوی دیگر داشتن نیروی انسانی توانمند یک مزیت اساسی به شمار می‌رود و کارکنان توانمند نقش کلیدی را در حیات سازمان‌های نوین دارند (Ghanbari et al, 2019). توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی درون‌شغلی به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است (Li et al, 2018). Luthans، توانمندسازی روان‌شناختی که عنصر اصلی آن دادن آزادی عمل به کارکنان در فعالیت‌های شغلی است (Li et al, 2018). فرایندی است که بر اساس نظر اسپریتزر (1995) دارای چهار بعد، شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن و یا تأثیرگذاری و معنی‌دار بودن است (Gkorezis & Siachou, 2014). این سازه با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی کارکنان شروع می‌شود، به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم را برای انجام وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیز دارند و احساس کنند توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند (Iqbal et al, 2020). در آموزش و پرورش کارکنانی که از توانمندسازی روان‌شناختی بهره‌مند باشند می‌توانند بر نتایج و پیامدهای عملیاتی و راهبردی شغلی خویش اثر بگذارند و بر تعالی سازمانی بیفزایند. امروزه بسیاری از کشورها به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسوولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن سازمان می‌انجامد (Shafiqi et al, 2018). از سوی دیگر تغییرات روزافزون محیط پیرامون سازمان‌ها و نیازهای مشتریان آن، سازمان‌ها را ملزم به تعدیل، طراحی مجدد و تطبیق سریع فرایندها و توانایی‌های سازمانی با این تغییرها می‌کند؛ بنابراین سازمان‌ها به‌چابکی سازمانی نیازمندند، چابکی به‌عنوان پیکره‌بندی و طراحی مجدد و هماهنگی سریع فعالیت‌ها برای پاسخ به نیازها، تهدیدها و فرصت‌های محیطی تعریف شده است که به‌عنوان یک توانایی ضروری برای سازمان‌های امروزی الزامی است (Ravi & Diatha, 2013). چابکی کاربردی موفقیت‌آمیز مابین رقابت، سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری و کیفیت به‌وسیله‌ی یکپارچه کردن منابع قابل آرایش مجدد و بهترین اقدام‌ها برای فراهم کردن محصولات و خدمات در یک محیط سرشار از تغییرهای سریع است (Balaji et al, 2014).

با توجه به این که تعالی سازمانی نقطه عطف هر نوع سیاستی در سازمان پس‌تدوین و ابلاغ کارکنان آن سازمان می‌باشند که به آن جامعه‌ی عمل می‌پوشانند و قطع به یقین اگر این افراد از فرهنگ سازمانی مناسب و کافی برخوردار نباشند، سازمان‌ها نمی‌توانند به حیات خود ادامه داده، کما این که امروزه شاهد کاهش نرخ عملکرد سازمان‌ها و نارضایتی مراجع‌کنندگان آن‌ها هستیم؛ بنابراین با توجه به وجود چنین مشکلاتی در سازمان‌ها و به‌خصوص آموزش و پرورش که با آینده‌سازان این مرزوبوم در ارتباط هستند، پژوهش حاضر به

دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا بین عوامل فردی و سازمانی و تعالی سازمانی ارتباط وجود دارد؟ و این که آیا متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان می‌تواند با ایفای نقش میانجی این ارتباط را تحت تأثیر قرار دهد؟

پیشینه تجربی پژوهش

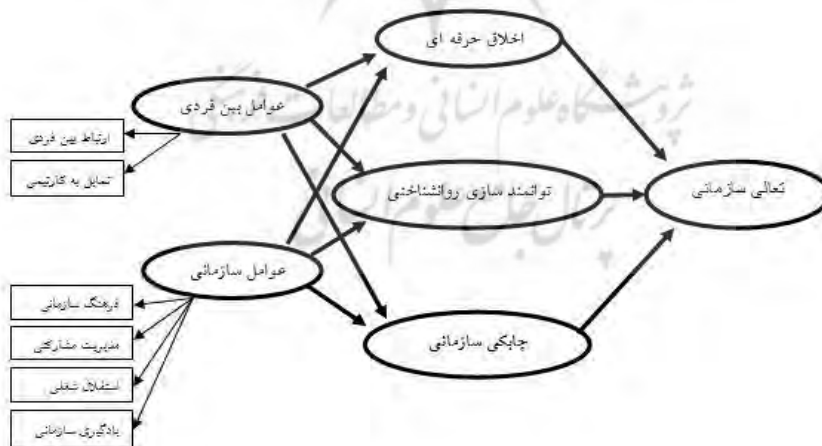
(Nazari & Khosravi, ۲۰۱۶, p. ۶۱) نشان دادند مهارت‌های ارتباطی بر مدیریت کوانتومی تأثیر خطی و مثبت داشته، همچنین مهارت‌های ارتباطی، بر چابکی سازمان مؤثر است. (Shabani Bahar et al, ۲۰۱۶, p. 11) با انجام پژوهشی نشان دادند مدیریت مشارکتی بر چابکی سازمانی اثر مستقیم و معنی‌داری دارد. (Tabatabai & Baran Doost, ۲۰۱۶) با بررسی رابطه‌ی بین کار تیمی و چابکی سازمانی دریافتند که کار تیمی با تمام ابعاد چابکی سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد. یافته‌های (Tabatabai & Baran Doost, ۲۰۲۰, p. 259) می‌باشند. (Mahdih & Mohammadi) نشان داد تأثیر یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی بر چابکی سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. (Haghghi et al, ۲۰۱۸, p. 249) باهدف بررسی عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی به این نتیجه دست یافتند که مدیران می‌توانند با ایجاد استراتژی‌های جدید، بهبود زیرساخت‌ها از جمله ساختار سازمانی منعطف، تفویض اختیار به کارکنان، آموزش مؤثر کارکنان، پاسخگویی سریع، تخصیص سریع منابع، چشم‌انداز راهبردی، بهبود کیفیت، ارائه ارزش به مشتری، قابلیت مدیریت ریسک، مشارکت کارکنان، کارکنان توانمند و چند مهارتی و کارکنان منعطف قابلیت‌های چابکی را در خود افزایش دهند. (Begzadeh et al, ۲۰۱۲, p. ۱) پژوهشی با عنوان تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مازندران انجام دادند که نتایج بیانگر آن است که ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، آموزش کارکنان و نظام اطلاع‌رسانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد. (Irannejadparizi et al, ۲۰۱۴, p. 151). در پژوهشی به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای بین کارکنان دست یافتند. نتیجه‌ی مطالعه‌ی (Zahed Babalan et al, ۲۰۱۸, p. 60) در خصوص نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در تعالی سازمانی این بود که داشتن اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان سازمان می‌تواند تعالی سازمانی را برای آن سازمان به ارمغان آورد. (Zabani et al, ۲۰۱۷, p. 54) در مطالعه‌ی خود نقش اخلاق حرفه‌ای را در پیامدهای فردی و سازمانی مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که توجه به اخلاق حرفه‌ای و ارتقای آن در بین کارکنان سازمان، باعث تعلق شغلی و درگیر شدن آنان با شغلشان و نیز تلاش افزایش‌دهنده در جهت بروز تعالی سازمانی آنان می‌شود. نتایج پژوهش (Jang et al, ۲۰۱۶) باهدف اثرات کار تیمی و حمایت‌های مدیریت ارشد بر توانمندسازی کارکنان، نشان می‌دهد که حمایت‌های مدیریت ارشد از شکل‌گیری تیم‌های کاری در سازمان باعث توانمندسازی کارکنان خواهد شد. (Nassar, ۲۰۱۷, p. 91) در مطالعه خود نشان داد که مدیران برای به دست آوردن تغییرات مفید؛ به خصوص تعالی در سازمان باید توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را به‌عنوان یکی از سازه‌های اصلی و تأثیرگذار مدنظر قرار دهند. (Nafei, ۲۰۱۶, p. 121) در بررسی نقش چابکی سازمانی را در تعالی سازمانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج مطالعه‌ی آن‌ها نشان داد که داشتن چابکی سازمانی به‌صورت مستقیم و مثبت بر تعالی سازمانی کارکنان مخابرات مصر تأثیر دارد. (Darvishmotevali et al, ۲۰۲۰) در پژوهش خود گزارش کردند که بین ساختار و چابکی سازمانی و تعالی سازمانی کارکنان بخش خدمات بحریین ارتباط مثبتی وجود دارد. (Rad et al, ۲۰۱۷, p. 597) نشان دادند عوامل فردی، بین فردی و سازمانی به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مؤثر می‌باشد. (Mosavi & Arabshahi, ۲۰۱۴, p. 1) با بررسی رابطه اخلاق با تعالی سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق و تعالی سازمانی رابطه مستقیم، مثبت و معنی‌داری برقرار است. (Buckley et al, ۲۰۰۱) با بررسی میزان تأثیر و رعایت اخلاقیات در اثربخشی مدیران عالی شرکت‌های برتر تجاری دریافتند که بین چابکی سازمانی، کار تیمی و تصمیم‌گیری اخلاقی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد. (Behroozi et al, ۲۰۱۹) با بررسی تأثیرگذاری سرمایه فکری بر تعالی سازمانی با نقش میانجی چابکی استراتژیک نشان دادند که سرمایه فکری بر تعالی سازمانی با نقش میانجی چابکی استراتژیک تأثیر معنی‌داری دارد. (Algama, ۲۰۱۱) با بررسی چابکی سازمان و حرکت در مسیر تعالی، ویژگی‌های یک سازمان چابک را شامل رهبری، دانش و آگاهی از محیط، فرایند برنامه‌ریزی راهبردی، فرایندها و نظام‌های کاری برای تعالی سازمانی می‌داند. (Aghavirdi et al, ۲۰۱۶, p.) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی به‌منظور تعالی سازمانی پرداخته‌اند در این پژوهش که عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی شامل عوامل فردی (نگرش، انگیزش و تعهد)، عوامل بین فردی (کار تیمی، ارتباطات و مشارکت) و عوامل سازمانی (فرهنگ، سبک رهبری، تفویض اختیار، آموزش و...) می‌باشد به این نتیجه دست یافتند که عوامل فردی و سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تأثیر معناداری داشته و توانمندسازی روان‌شناختی نیز بر تعالی سازمانی مؤثر بوده است این امر می‌تواند مبنایی برای تدوین راهبردهای مناسب منابع انسانی در دستیابی به تعالی سازمانی باشد. (Ghorbanizadeh & Aghavardi, ۲۰۱۳, p.) با بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در تعالی سازمانی نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی بر تعالی سازمانی تأثیر معناداری دارد. (ghanbari et al, ۲۰۱۵, p. 487) با بررسی نقش میانجی توانمندسازی

روان‌شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی رابطه علی بسیار قوی میان ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و تعالی سازمانی وجود دارد.

مدل‌های تعالی سازمانی به‌عنوان چارچوبی برای ارزیابی عملکرد و سنجش میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار سیستم‌های نو مدیریتی و مدیریت کیفیت جامع، کاربردهای روزافزونی پیدا کرده‌اند. این مدل‌ها به‌عنوان یک‌زبان مشترک برای مقایسه عملکرد و میزان موفقیت سازمان‌ها نیز باکار می‌روند و به این لحاظ مبنای طراحی جوایز متعددی قرار گرفته‌اند که در کشورهای پیشرفته صنعتی و کشورهای درحال توسعه به‌عنوان سازمانی‌های برتر اعطاشده است. این مدل‌ها، چارچوبی برای فهم و مدیریت پیچیدگی‌های سازمان است. این مدل عملی و کاربردی را سازمان‌های پیشرو شکل داده‌اند تا مشوقی باشد برای پیشرفت مداوم. تعالی سازمانی به کارکنان اجازه می‌دهد روابط علی بین عملکرد سازمان و نتایج به‌دست‌آمده را درک کنند. نتایج مطالعه‌ی پیشینه تجربی انجام‌گرفته در زمینه‌ی تعالی سازمانی نشان داد که مطالعات مختلفی در این زمینه و با اهداف مخالف صورت گرفته است. ولی مطالعه‌ای که ویژگی‌های بین فردی و سازمانی را به‌عنوان پیشیند و سازه‌های اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان را به‌عنوان نقش میانجی در نظر گرفته باشد از سوی محقق بافت نشد که اهمیت انجام چنین پژوهشی را دوچندان نمود. بر همین اساس مطالعه‌ی حاضر در پی بررسی فرضیه‌های زیر برآمد:

- ۱- عوامل بین فردی بر چابکی سازمانی تأثیر مستقیم دارد.
- ۲- عوامل سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر مستقیم دارد.
- ۳- عوامل بین فردی بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مستقیم دارد.
- ۴- عوامل سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مستقیم دارد.
- ۵- عوامل بین فردی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم دارد.
- ۶- عوامل سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم دارد.
- ۷- اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی تأثیر مستقیم دارد.
- ۸- توانمندسازی روان‌شناختی بر تعالی سازمانی تأثیر مستقیم دارد.
- ۹- چابکی سازمانی بر تعالی سازمانی تأثیر مستقیم دارد.
- ۱۰- عوامل بین فردی و عوامل سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان بر تعالی سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

با عنایت به اهداف و فرضیه‌های تدوین‌شده برای پژوهش، مدل مفهومی به‌صورت شکل (1) مشخص شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع مطالعات کاربردی با یک طرح تحقیقی توصیفی-همبستگی است که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش را همه‌ی کارکنان حوزه ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی تشکیل می‌دهد که بر اساس استعلام به‌دست‌آمده تعداد آن‌ها ۱۲۵۰ نفر است برای نمونه‌گیری پژوهش از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. در این

پژوهش حجم نمونه بر اساس فرمول مورگان ۳۳۲ نفر تعیین شد که از این تعداد ۲۷۳ نفر مرد و ۵۹ نفر زن بودند. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که از دو بخش تشکیل شده است بخش اول مربوط به پرسش‌های جمعیت شناختی و شامل جنسیت، سن، سابقه و سطح تحصیلات است و بخش دوم شامل پرسشنامه‌های تخصصی که عبارت‌اند از:

پرسشنامه‌های عوامل بین فردی: برای ارزیابی عوامل بین فردی از پرسشنامه کار تیمی بردبار (۲۰۱۲) که مشتمل بر ۱۰ سؤال است که میزان گرایش کارکنان سازمانی به کار تیمی را به‌طور کلی می‌سنجد و برای ارزیابی مهارت‌های بین فردی از پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بین فردی ماتسون (۱۹۸۳) که دارای ۱۹ سؤال بوده و هدف آن سنجش میزان مهارت ارتباطی بین فردی در افراد مختلف است استفاده شد. پایایی پرسشنامه کار تیمی و مهارت‌های ارتباطی بر پایه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹۳ تعیین گردید. جهت بررسی روایی این پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای پرسشنامه کار تیمی شاخص‌های برازش به این ترتیب به دست آمد: $\chi^2/df = 2.67$, $RMSEA = 0.07$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.91$, $CFI = 0.94$; و شاخص‌های برازش مهارت‌های ارتباطی بدین ترتیب برآورد گردید: $\chi^2/df = 2.57$, $RMSEA = 0.07$, $GFI = 0.94$, $AGFI = 0.91$, $CFI = 0.96$.

پرسشنامه‌های عوامل سازمانی: برای ارزیابی فرهنگ سازمانی از پرسشنامه فرهنگ سازمانی اعرابی و رحیم زاده (۲۰۰۷) که دارای ۲۱ سؤال است و به بررسی سنجش سازگاری بیرونی و انسجام درونی سازمان می‌پردازد استفاده شد. برای ارزیابی مدیریت مشارکتی از پرسشنامه مدیریت مشارکتی چوپانی (۲۰۱۰)، که از ۱۶ گویه تشکیل شده است و هدف آن ارزیابی مدیریت مشارکتی و ابعاد آن (مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی) است استفاده گردید. برای ارزیابی استقلال شغلی از پرسشنامه استقلال شغلی جانگ (۱۹۹۵) استفاده شده است که با ۱۰ سؤال به سنجش مؤلفه‌های استقلال محتوایی و زمینه‌ای می‌پردازد. برای ارزیابی یادگیری سازمانی از پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) که دارای ۲۴ سؤال که شامل مؤلفه‌های شایستگی کارکنان، تسهیم دانش، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی است استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی، مدیریت مشارکتی، استقلال شغلی و یادگیری سازمانی بر پایه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۸۹، ۰/۹۴ و ۰/۹۴ تعیین گردید. جهت بررسی روایی این پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی شاخص‌های برازش، $\chi^2/df = 1.96$, $RMSEA = 0.04$, $GFI = 0.92$, $AGFI = 0.96$ و برای پرسشنامه مدیریت مشارکتی شاخص‌های برازش $\chi^2/df = 2.15$, $RMSEA = 0.05$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.90$ و برای پرسشنامه استقلال شغلی شاخص‌های برازش $\chi^2/df = 2.32$, $RMSEA = 0.06$, $GFI = 0.93$, $AGFI = 0.91$ و برای پرسشنامه یادگیری سازمانی شاخص‌های برازش $\chi^2/df = 2.53$, $RMSEA = 0.06$, $GFI = 0.94$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 0.96$ برآورد گردید.

پرسشنامه متغیر میانجی: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه کادووزیر (۲۰۰۲) استفاده شد که این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال و در ۸ بعد مسوولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است. برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتز و میشر (۱۹۹۷) که دارای ۱۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان با ابعاد (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌داری و اعتماد) می‌باشد استفاده شد و از پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) که از ۱۶ گویه تشکیل شده است و به سنجش پاسخگویی، شایستگی، سرعت و انعطاف‌پذیری سازمان می‌پردازد برای ارزیابی چابکی سازمان استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمانی بر پایه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۹۰ و ۰/۹۴ تعیین گردید. جهت بررسی روایی این پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای شاخص‌های برازش، $\chi^2/df = 1.71$, $RMSEA = 0.04$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.92$, $CFI = 0.97$ و برای پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی شاخص‌های برازش $\chi^2/df = 2.85$, $RMSEA = 0.07$, $GFI = 0.92$, $AGFI = 0.90$ و برای پرسشنامه چابکی سازمانی شاخص‌های برازش $\chi^2/df = 2.91$, $RMSEA = 0.07$, $GFI = 0.92$, $AGFI = 0.94$ برآورد گردید.

پرسشنامه متغیر ملاک تعالی سازمانی: برای ارزیابی تعالی سازمانی از پرسشنامه تعالی سازمانی عسگری (۲۰۱۴) که از ۲۴ سؤال تشکیل شده است و به بررسی مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، اجرا، اصلاح و ارزیابی می‌پردازد استفاده شد. پایایی پرسشنامه تعالی

سازمانی بر پایه ضریب آلفای کرونباخ $0/97$ تعیین گردید. جهت بررسی روایی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای پرسشنامه تعالی سازمانی شاخص‌های برازش، $\chi^2/df = 2/16$ ، $RMSEA = 0/07$ ، $GFI = 0/95$ ، $AGFI = 0/91$ ، $CFI = 0/96$ برآورد گردید. تمامی پرسشنامه‌ها با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه‌بندی شده‌اند و ارزش‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ است. در این پژوهش، داده‌های گردآوری شده به وسیله دو نرم‌افزارهای SPSS, AMOS در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و آمار استنباطی مبتنی بر معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که $43/1$ درصد دارای تحصیلات لیسانس و $2/4$ درصد دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و $54/5$ درصد تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر هستند. همچنین $12/6$ درصد دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال، $50/9$ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و $36/5$ درصد کارکنان بالای ۲۰ سال سابقه بودند و از نظر سن نیز $6/3$ درصد کمتر از ۳۰ سال، $43/4$ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، 47 درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و $3/3$ درصد بیشتر از ۵۱ سال سن داشتند.

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (Kline ۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل یابی علی مانند مدل یابی معادلات ساختاری، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین است؛ بنابراین این پیش‌فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

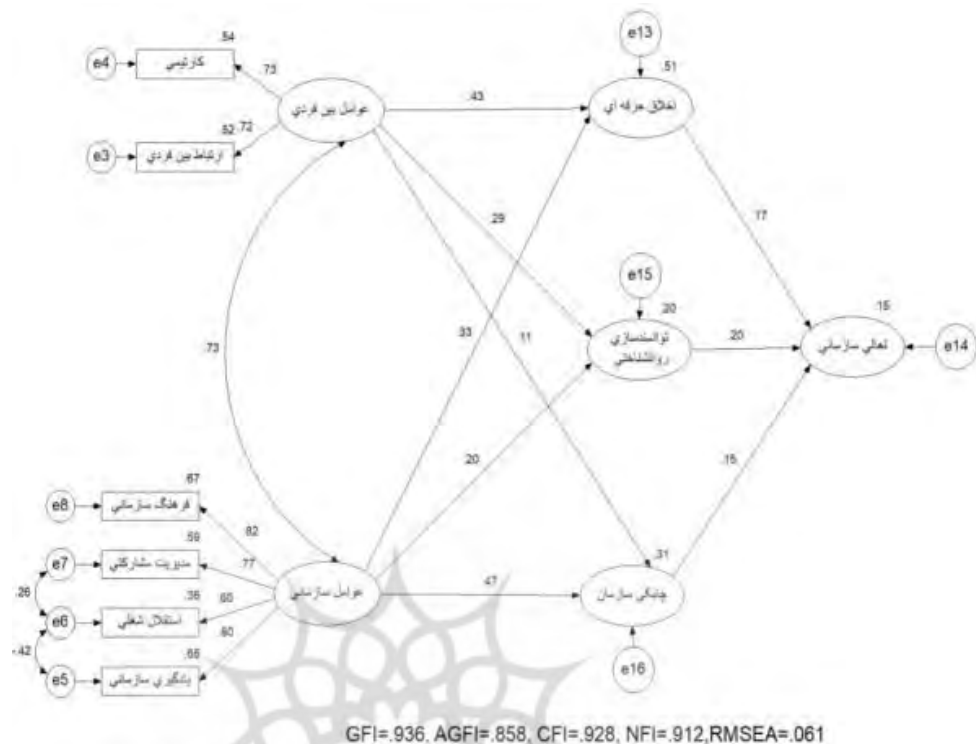
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
عوامل بین فردی	۱۱۸/۷۸	۱۴/۳۰	-۰/۴۱	-۰/۰۲
عوامل سازمانی	۲۴۸/۸۳	۵۱/۰۷	-۰/۳۱	-۰/۲۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۶۴/۱۷	۶/۳۷	-۰/۴۴	-۰/۲۱
اخلاق حرفه‌ای	۶۶/۹۰	۷/۵۶	-۰/۶۵	-۰/۵۷
چابکی سازمان	۵۷/۵۶	۱۱/۶۱	-۰/۲۹	-۰/۴۴
تعالی سازمانی	۹۶/۷۱	۳۹/۶۳	-۰/۶۳	-۰/۴۶

در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به این جدول رابطه عوامل بین فردی ($0/28$)، عوامل سازمانی ($0/34$)، توانمندسازی روان‌شناختی ($0/28$)، اخلاق حرفه‌ای ($0/30$) و چابکی سازمان ($0/27$) با تعالی سازمانی مثبت و در سطح $0/01$ معنی‌دار است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	عوامل بین فردی	۱					
۲	عوامل سازمانی	$0/58^{**}$	۱				
۳	توانمندسازی روان‌شناختی	$0/37^{**}$	$0/40^{**}$	۱			
۴	اخلاق حرفه‌ای	$0/54^{**}$	$0/63^{**}$	$0/36^{**}$	۱		
۵	چابکی سازمان	$0/39^{**}$	$0/52^{**}$	$0/25^{**}$	$0/28^{**}$	۱	
۶	تعالی سازمانی	$0/28^{**}$	$0/34^{**}$	$0/28^{**}$	$0/30^{**}$	$0/27^{**}$	۱

در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است. با توجه به این شکل اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان در مجموع ۱۵ درصد از تغییرات تعالی سازمانی را تبیین می‌کنند. عوامل بین فردی و سازمانی نیز در مجموع ۵۱ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای، ۲۰ درصد از واریانس توانمندسازی روان‌شناختی و ۳۱ درصد از واریانس چابکی سازمان را پیش‌بینی می‌کنند.



شکل ۲- الگوی آزمون شده پژوهش

از روش بیشینه احتمال برای آزمون نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرهاست. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیاه استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۳۶/۵۳ به دست آمد که کمتر عدد ۱۲۰ می‌باشد که از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است. $**p < 0.01$

در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۱۰ است (Teo & Noyes, ۲۰۱۲). برای بررسی برازش مدل از شاخص‌هایی که گیفن، اشتراپ و بودرتو (Gefen et al, ۲۰۰۰) مطرح نموده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. X^2/df که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش^۴ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۵ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۶ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز^۹ (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^{۱۰} (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. در جدول ۳ این شاخص‌ها گزارش شده‌اند.

جدول ۳- شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X ² /df
۰/۰۶	۰/۶۱	۰/۸۶	۰/۹۳	۰/۹۴	۲/۷۴

1 Mardia's normalized multivariate kurtosis value

2 Goodness of Fit Index

3 Comparative Fit Index

4 Adjusted Goodness of Fit Index

5 Parsimony Fit Index

6 Root Mean Square Error of Approximation

با توجه به جدول ۳ شاخص‌های GFI، AGFI، CFI و PNFI بیشتر از مقادیر ارائه‌شده توسط گیفن و همکاران (Gefen et al, 2000) هستند. مقادیر RMSEA و X²/d.f نیز کمتر از مقادیر ذکر شده در بالا هستند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است. در جدول ۴ اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها گزارش شده است. با توجه به جدول شماره ۴ اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای (۰/۱۷)، توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۲۰) و چابکی سازمان (۰/۱۵) بر تعالی سازمانی مثبت و معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم عوامل بین فردی (۰/۱۵) و عوامل سازمانی (۰/۱۷) بر تعالی سازمانی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. از آنجایی که این اثر از طریق اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان بر تعالی سازمانی وارد می‌شود؛ بنابراین این سه متغیر نقش واسطه‌ای در ارتباط عوامل بین فردی و سازمانی با تعالی سازمانی دارند. اثر مستقیم عوامل بین فردی (۰/۴۳) و سازمانی (۰/۳۳) بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. اثر مستقیم عوامل بین فردی (۰/۲۹) و سازمانی (۰/۲۰) بر توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همچنین اثر مستقیم عوامل سازمانی (۰/۴۷) بر چابکی سازمان مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است؛ اما عوامل بین فردی (۰/۱۱) اثر مستقیم معنی‌داری بر این متغیر ندارد.

جدول ۴- اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی تعالی سازمانی از				
اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۷** (t=۳/۰۷)	-	۰/۱۷** (t=۳/۰۷)	۰/۱۵
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۲۰*** (t=۲/۸۴)	-	۰/۲۰*** (t=۲/۸۴)	
چابکی سازمان	۰/۱۵** (t=۲/۷۸)	-	۰/۱۵** (t=۲/۷۸)	
عوامل بین فردی	-	۰/۱۵** (t=۲/۵۷)	۰/۱۵** (t=۲/۵۷)	
عوامل سازمانی	-	۰/۱۷** (t=۳/۱۳)	۰/۱۷** (t=۳/۱۳)	
به روی اخلاق حرفه‌ای از				
عوامل بین فردی	۰/۴۳*** (t=۴/۴۷)	-	۰/۴۳*** (t=۴/۴۷)	۰/۵۱
عوامل سازمانی	۰/۳۳*** (t=۳/۸۹)	-	۰/۳۳*** (t=۳/۸۹)	
به روی توانمندسازی روان‌شناختی از				
عوامل بین فردی	۰/۲۹** (t=۲/۷۵)	-	۰/۲۹** (t=۲/۷۵)	۰/۲۰
عوامل سازمانی	۰/۲۰** (t=۲/۰۶)	-	۰/۲۰** (t=۲/۰۶)	
به روی چابکی سازمان از				
عوامل بین فردی	۰/۱۱ (t=۱/۱۰)	-	۰/۱۱ (t=۱/۱۰)	۰/۳۱
عوامل سازمانی	۰/۴۷*** (t=۵/۰۹)	-	۰/۴۷*** (t=۵/۰۹)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق باهدف بررسی رابطه عوامل بین فردی و سازمانی با تعالی سازمانی با آزمون نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان در بین کارکنان آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی صورت گرفت. نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه اول و دوم نشان داد که عوامل بین فردی به‌صورت مستقیم بر چابکی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش تأثیر ندارد. ولی عوامل سازمانی به‌صورت

مستقیم بر چابکی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش تأثیر دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه‌ی (Nazari & Khosravi, ۲۰۱۶)، (Tabatabai & Baran Doost, ۲۰۱۶)، همسو نمی‌باشد ولی با نتایج مطالعه‌ی (Shabani Bahar et al, ۲۰۱۶)، (۲۰۲۰)، (Mahdih & Mohammadi, ۲۰۱۸)، (Haghighi et al, ۲۰۱۸) و (Algama, ۲۰۱۱) همسو و همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در عصر حاضر با افزایش رقابت و تغییرات غیرقابل پیش‌بینی در عرصه کسب‌وکار سازمان‌ها برای کسب مزایای رقابتی در دستیابی به اهداف سازمانی و موفقیت در کسب‌وکار باید چابک عمل کنند. این قابلیت به سازمان‌ها کمک می‌کند تا تغییرات غیرقابل پیش‌بینی را برای دستیابی به موقعیت بهتر و بهبود چرخه‌ی زمانی در فعالیت‌های مدیریتی کشف کرده و به آن پاسخ دهند. چابکی در سازمان‌ها از جمله عوامل مهم و اثرگذار بر موفقیت سازمان‌ها بوده و با توجه به مأموریت سازمان آموزش و پرورش نقش تعیین‌کننده‌ای در رسیدن به اهداف آن خواهد داشت. چابکی سازمانی، دربردارنده مجموعه ویژگی‌های کاربردی و اصول رویکردهای پیشین بوده و به‌عنوان فلسفه‌ای نوین در ادبیات مدیریت سازمان پذیرفته شده است و به‌منظور اینکه آموزش و پرورش به سرعت و با انعطاف عمل کنند، نیازمند به‌کارگیری عوامل بین فردی و سازمانی بر روی کارکنان می‌باشند. چراکه در سازمان‌های چابک اهداف کارکنان با اهداف سازمان در یک راستا قرار داشته و این دو توأم با یکدیگر در صدد هستند تا به نیازهای متغیر مشتریان پاسخ مناسبی دهند. به‌طور کلی چابکی یک پارادایم جدید برای مهندسی سازمان‌ها و ادارات آموزشی بشمار می‌رود و سازمان آموزش و پرورش مانند سایر سازمان‌ها باید بتواند خود را در خصوص پاسخگویی به مجموعه‌ای از نیروهای داخلی و خارجی، به‌صورت چابک طراحی و یا اصلاح گردد. در این صورت با وقوع اتفاقات و تغییرات ناگهانی به‌سادگی از پا در نمی‌آید و سازگارتر و قدرتمندتر شده و به تغییرات ناگهانی و نیازهای متقاضیان پاسخ سریع دهد. از سوی دیگر می‌توان به این نظر (Algama, ۲۰۱۱) اشاره نمود که در سازمان‌های چابک که با تغییرات محیطی روبرو هستند، توانایی و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی نقش مهمی ایفا می‌کند. در این رابطه اقداماتی مانند تأکید بر فعالیت‌های گروهی و فرهنگ مشارکت، تفویض اختیار به کارکنان، تأکید بر آموزش به‌عنوان ابزار مهم توان‌افزایی، تربیت و آموزش کارکنان در زمینه‌ی مهارت‌های گوناگون انجام می‌گیرد. بنابراین مدیرانی که به منابع انسانی و نظرات کارکنان توجه بیشتری نمایند و از مدیریت مشارکتی در انجام امور استفاده نمایند، سریع‌تر و با هزینه‌ی کمتر می‌توانند سازمان را در جهت تعالی و چابکی فراهم آورند لذا با توجه به این چابکی، مدیران نیز از شغل خود رضایت داشته و احساس مثبتی خواهند داشت.

نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه سوم و چهارم حاکی از آن بود که عوامل بین فردی و سازمانی می‌توانند به‌صورت مستقیم بر توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش تأثیر داشته باشند. این نتیجه با نتایج مطالعه‌های (Aghavirdi et al, ۲۰۱۶) و (Jang et al, ۲۰۱۶) همسو و همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان با تکیه بر ریشه‌ها و بنیادهای استراتژیک عوامل بین فردی و سازمانی گفت که انجام کارها به‌صورت تیمی و ارتباطات بین فردی در سازمان (با عنوان عوامل بین فردی در نظر گرفته شده در این مطالعه) و فرهنگ سازمانی، مدیریت مشارکتی، استقلال شغلی و یادگیری سازمانی (با عنوان عوامل سازمانی در نظر گرفته شده در این مطالعه) موجب به وجود آمدن توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان می‌شود. به وجود آمدن توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان آموزش و پرورش زمینه را برای افزایش گفتگوها، تفکر انتقادی، فعالیت‌های گروهی، تسهیم دانش و پالایش تجربیات فراهم خواهد نمود؛ و این موضوع احتمالاً می‌تواند موجب نگرش مثبت بین کار و سازمان در بین کارکنان گردد. در این بین توانمندسازی کارکنان به معنای این نیست که مدیریت از مسوولیت خود دست بکشد. بلکه در یک سازمان با کارکنان توانمند، مسوولیت مدیریت، ایجاد محیطی است که در آن ورودی کارکنان به سازمان علاقه و هوش باشد. مدیریت باید به کارکنان اعتماد کند و با آن‌ها به‌خوبی ارتباط برقرار کند. از سوی دیگر افزایش ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی منجر به بالا رفتن اعتماد متقابل بین کارکنان آموزش و پرورش، افزایش احساس معناداری و مهم بودن کارکنان در محیط کاری، افزایش حس خودمختاری و استقلال کارکنان در ارتباط با مسائل مربوط، افزایش احساس شایستگی کارکنان در انجام امور و افزایش حس مؤثر بودن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها همراه است. به‌طور کلی توانمندسازی کارکنان امکان بهبود توانایی‌های بالقوه کارمندان و بهره‌برداری از آن‌ها را محقق می‌کند. این امر در شکوفایی استعداد و افزایش اعتماد به نفس کارکنان آموزش و پرورش مؤثر خواهد بود. فعالیت در فضایی که از عوامل فردی و سازمانی مناسبی برخوردار است و کارکنان آن از اعتماد متقابل به بالا بردن بهره‌وری و دستیابی توانمندسازی روان‌شناختی کمک خواهد کرد.

نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه پنجم و ششم نشان داد که عوامل بین فردی و سازمانی می‌توانند بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثرگذار باشند. این نتیجه با نتایج مطالعه‌های (Begzadeh et al, ۲۰۱۲)، (Irannejadparizi et al, ۲۰۱۴) همسو و همخوانی دارد. (et al, ۲۰۰۱) (Buckly) مهم‌ترین عامل در موفقیت سازمانی را داشتن اخلاق حرفه‌ای معرفی کرده است. اخلاقیات در سازمان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف شده است که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طور کلی کارکنان در بعد فردی و سازمانی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها در سازمان را شکل

می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یکسر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل است و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و درنهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد. در واقع سازمان‌های آموزش‌وپرورش به‌منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی و اثربخش بودن توجه شایانی به اخلاق حرفه‌ای کرده‌اند، در این میان اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مقوله بسیار مهم در رابطه با اثربخشی مورد تأکید قرار گرفته است. آگاهی مدیران و متولیان آموزش‌وپرورش و تأثیرگذاری اخلاق از کارکردهای مثبت در محیط کار است که می‌تواند نقش مهمی در اثربخشی، تعالی و موفقیت سازمان‌های آموزش‌وپرورش داشته باشد. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو کارکنان را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. از نظر محقق، آنچه از طرف مدیران آموزش‌وپرورش در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید مدنظر قرار گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به‌مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آن که امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی سازمان به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود؛ نه به واحد شغلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزه اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت‌محور» است، نه «مسئله محور»؛ درحالی‌که آنچه از معضلات اخلاقی آموزش‌وپرورش گره‌گشایی می‌کند، رویکرد «مسئله محور» است. چون معضل اخلاقی، یک مساله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکته اساسی برای رسیدن به این مهم این است که ما باید از تلویحی نگری درباره اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم.

نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه هفتم نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی کارکنان اثرگذار است. این نتیجه با نتایج مطالعه‌ی (Zahed Babalan et al, 2018)، (Zabani et al, 2017)، (Mosavi & Arabshahi, 2014)، (Buckly et al, 2001) همسو و همخوان است. تعالی در سازمان یکی از اهداف نهایی و مؤلفه‌های اساسی در موفقیت سازمانی محسوب می‌شود و نیز به میزان زیادی وابسته به نیروی انسانی با اخلاق حرفه‌ای و مشتاق کار می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت تعالی در سازمانی یکی از مؤلفه‌های اساسی و هدف نهایی سازمانی محسوب می‌شود و به میزان زیادی وابسته به نیروی انسانی با اخلاق حرفه‌ای و مشتاق کار می‌باشد. مدیران با اجازه به کارکنان جهت تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری سازمان‌ها می‌توانند ایده‌های جدید به دست آورند و حسن بزرگ‌منشی در کارکنان خود ایجاد کنند. با افزایش اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش‌وپرورش و همسو کردن سازمان می‌توان به روند پیشرفت نظام آموزشی و تعالی سازمانی کمک کرد. یافته‌های تحقیق نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر مناسبی در ارتقای تعالی سازمانی دارد و برای تعالی سازمانی در حوزه ستادی آموزش‌وپرورش استان آذربایجان غربی اخلاق حرفه‌ای به‌واسطه مسوولیت‌پذیری، صداقت، عدالت، وفاداری، رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها اهمیت بیشتری دارد. به وجود آمدن اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش‌وپرورش می‌تواند آن‌ها را در جهت کاهش فشارهای روانی و موفقیت تیمی کمک کرده آن‌ها را نسبت به عملکرد خود در سازمان پاسخگو ساخته و درنهایت منجر به رشد و تعالی سازمان خودگردند. این یافته همچنین تأکید می‌کند که ادارات آموزش‌وپرورش برای دستیابی به تعالی باید چگونه رفتار نمودن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی با لحاظ چرخه بهبود مستمر (برنامه‌ریزی، اجرا، اصلاح و ارزیابی) و با کاهش دادن مقررات و تشریفات زائد اداری و با پاسخگویی سریع، شفاف و انعطاف‌پذیر در چارچوب مبتنی بر متغیرهای هشت‌گانه اخلاق حرفه‌ای جهت رفع نیازهای متغیر ارباب‌رجوع شور و شغف بیشتری ایجاد کند.

نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه‌ی هشتم نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی بر تعالی سازمانی کارکنان آموزش‌وپرورش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه‌های (Nassar, 2017)، (Aghavirdi et al, 2016)، (Aghavardi & Aghavardi, 2013) و (Ghorbanizadeh) و (ghanbari et al, 2015) همسو و همخوان است. بر این اساس هرچه کارکنان آموزش‌وپرورش استان آذربایجان غربی از سطح توانمندسازی روان‌شناختی بالایی برخوردار باشند، دستیابی به تعالی در سازمان افزایش خواهد یافت. توجه مدیران به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان برای بهبود تعالی سازمانی و رساندن آن به سطح عالی در سازمان یکی از وظایف اصلی مدیران است. از نظر محقق توانمندسازی روان‌شناختی نوعی راهبرد کلان مقبول برای بهبود مستمر و یک علامت اختصاری برای انواع شیوه‌های کاربرد شایستگی‌های افراد در روش‌های خلاق و جدید برای تمام جنبه‌های تعالی سازمان است. چراکه تقریباً در تمامی منابع

مدیریت کیفیت جامع، توانمندسازی عنصری حیاتی برای یک سازمان تلقی شده است. از سوی دیگر با توجه به تأثیر بیشتر توانمندسازی روان‌شناختی در ارتقای تعالی سازمان آموزش و پرورش، مدیران باید به‌عنوان یک راهبردی اساسی در تعالی سازمان، به کارکنان کمک کنند تا خود ابتکار عمل را به دست‌گیرند و با برقراری روابط مناسب و تشکیل تیم‌های خودگردان برای حل مسائل سازمان به‌سرعت اقدام نمایند.

نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه نهم نشان داد که چابکی سازمانی می‌تواند تأثیر معنی‌داری بر تعالی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش داشته باشد. این نتیجه با نتایج (Nafei, 2016)، (Darvishmotevali et al., 2020)، (Behroozi et al., 2019)، (Rad et al., 2017) و (Algama, 2011) همسو و همخوانی دارد. در تبیین فرضیه نهم این یافته می‌توان گفت به‌کارگیری چابکی در ادارات آموزش و پرورش می‌تواند عرصه مناسبی برای رشد و بالندگی شود و زمینه سرعت و کیفیت ارائه خدمات را فراهم سازد هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و رضایت خاطر مشتریان را فراهم می‌کند و ضمن کاهش محیط سازمان، پردازش لازم در ارائه خدمات به‌موقع و تغییرات لازم را جهت پاسخگو بودن سازمان ایجاد می‌کند. هم‌چنین مدیران آموزش و پرورش باید تلاش کنند تا زمینه‌ی توسعه مستمر دانش و قابلیت‌های کارکنان خود را به‌طور مستمر فراهم آورند و با مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد ارتباط متقابل و مستمر میان مدیران و کارکنان و پایه‌ریزی استراتژی‌های جدید در سازمان و ارائه خدمات بر اساس نیازها و انتظارات آن‌ها این قابلیت را در آن‌ها افزایش دهند تا کارکنان از قدرت لازم برای مسائل سازمان برخوردار باشند.

نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه دهم نشان داد که عوامل بین فردی و عوامل سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی روان‌شناختی و چابکی سازمان بر تعالی سازمانی اثر غیرمستقیم دارد. در تبیین فرضیه دهم می‌توان گفت کارکنانی که از استقلال شغلی برخوردارند و از مشارکت سایر کارمندان بهره‌مند می‌شوند با استفاده از چابکی سازمان از سرعت عمل خاصی در مقابل تغییرات در تمامی سطوح سازمان برخوردار خواهند بود و با استفاده از این مزیت رقابتی فرصت‌های خوبی جهت تغییر روش‌های قدیمی و توسعه روش‌های جدید، به تغییرات در محیط سازمان پاسخگو خواهند بود و کارکنان با یادگیری سازمانی سعی خواهند کرد نمود در تفکر مورد تغییرات را گسترش داده و آن را در تمامی فعالیت‌های سازمانی خود، از ابتدایی‌ترین ارتباطات بین فردی روزمره خود تا پیچیده‌ترین استراتژی‌ها در بهبود مستمر و تعالی سازمان تعمیم دهند. پژوهش با محدودیت نمونه و ابزار برخوردار بود و بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از این مطالعه پیشنهاد می‌شود در حوزه ستادی آموزش و پرورش به عوامل سازمانی و بین فردی در تعالی سازمان بیشتر توجه گردد و در حوزه مسوولیت‌ها، مدیریت متمرکز کاهش و برنامه استراتژیک تدوین گردد و سازمان ضمن ارتقا فرهنگ سازمان و انسجام درونی با تخصیص اعتبارات لازم و با بهبود و گسترش امکانات پژوهشی نظیر تجهیز کتابخانه‌ها، امکانات رایانه‌ای و اینترنت و... زمینه یادگیری کارکنان را بیش‌ازپیش مهیا سازند. از نظرات همکاران در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری و حل مشکلات سازمان بیشتر بهره‌مند گردند و برای کلیه کارکنان سازمان به‌منظور رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط کار دوره‌های آموزشی تدارک دیده شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر پرسشنامه‌ها آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Adeleke, A. Q., Bahaudin, A. Y., & Kamaruddeen, A. M. (2018). Organizational internal factors and construction risk management among Nigerian construction companies. *Global Business Review*, 19(4), 921-938.
2. Aghavirdi, B, Moghaddasi, AM, Sharifzadeh, F.(2016). Factors affecting human resource empowerment for organizational excellence (Case study: Customs of the Islamic Republic of Iran). *Scientific Quarterly of Human Resources Studies*; 3 (6), 45-70.

3. Algama, K. (2011). Creating a culture for organization learning and agility. www.Google.com/url?sa=t&rct=j&q=Algama,+k, date of accesse: Jauary 20.
4. Alsan, A., & Oner, M. A. (2004). Comparison of national foresight studies by integrated foresight management model. *Futures*, 36(8), 889-902.
5. Ameli M. (2002). The study of the theoretical foundations of professional ethics in Islam. [MA. Thesis]. Tehran: esearch Institute of Philosophy and Philosophy of Iran.
6. Amiri, A., Hemmati, M., & Mobini, M. (2010). Professional ethics: A necessity for organization. *Journal of Ethical Knowledge*, 1(4), 137-159.
7. Balaji, M., Velmurugan, V., Sivabalan, G., Ilayaraja, V. S., Prapa, M., & Mythily, V. (2014). ASCTM approach for enterprise agility. *Procedia Engineering*, 97, 2222-2231.
8. Begzadeh, M; Sadeghi, ME.(2012). The effect of organizational factors on the growth of professional ethics of employees of the National Company for Distribution of Petroleum Products of Mazandaran. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*;7 (2), 122.
9. Behroozi, H; Behroozi, M, Badami, M, Mihani, G.(2019). Investigating the Impact of Intellectual Capital on Organizational Excellence with the Mediating Role of Strategic Agility (Case Study: Ahvaz Housing and National Bank Branches), First National Conference on Business Management, Entrepreneurship and Accounting, Tehran,, <https://civilica.com/doc/920416>
10. Buckley M. R., D S.Be, D. D. Frink .(2001)."Ethical Issues in Human Resources Systems", *Human Resource Management Review*. No.11,11
11. Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Köseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102499.
12. Erfanikhah, M.(2015). Investigating the Relationship between Observing the Components of Professional Ethics and Administrative Health in the Organization: A Case Study of Cultural and Religious Centers in Qom Province; Master Thesis, Faculty of Management, University of Tehran.
13. Forsman, H. (2011). Innovation capacity and innovation development in small enterprises. A comparison between the manufacturing and service sectors. *Research policy*, 40(5), 739-750.
14. Gefen, D., Straub, D., & Boudreau, M. C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communications of the association for information systems*, 4(1), 7.
15. Ghanbari N, Ahmad Reza, R, Mohammad M, Taksimi, J.(2019). Development of an educational package of psychological capital based on Islamic values and the extent of its impact on the organizational excellence of Isfahan Municipality employees. *Knowledge and research in applied psychology*; 1 (20), 92-100
16. Ghanbari, S., Ardalan, M., Nasiri, F., Karimi, I.(2015). Explain role of mediator employee psychological empowerment in the relationship between effective management and organizational excellence. *Organizational Culture Management*; 13(2): 487-514
17. Gharamalki F. (2006). Professional ethics. Qom: Majnoon Publication. Pp. 102-148.
18. Ghorbanizadeh, Vajehollah, Aghavardi, Babak.(2013). The role of psychological empowerment of employees in organizational excellence. *Human Resource Management Research*;5 (1), 87-106.
19. Haghghi, M, Hami, M, Shojaei, V.(2018). Investigating the factors affecting organizational agility in sports and youth departments of Mazandaran province. *Human Resource Management in Sports*; 5 (2): 249-262.
20. Hargie, O., Dickson, D., Mallett, J., & Stringer, M. (2008). Communicating social identity: A study of Catholics and Protestants in Northern Ireland. *Communication Research*, 35(6), 792-821.
21. Ho, C. M. F. (2011). Ethics management for the construction industry. *Engineering, construction and architectural management*.
22. Hosseini, M, Alidoost G, Ebrahim, D, Nahid, D.(2018). The effect of organizational trust and professional commitment on human resource productivity in the General Directorate of Sports and Youth of East Azerbaijan Province. *Human Resource Management in Sports*; 6 (1): 16
23. Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A., & Khan, S. A. R. (2020). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121429.

24. Irannejadparizi, M, Amini, Z, Asadpour, V.(2014). The role of participatory management in promoting the professional ethics of the employees of the central offices of the Housing Bank, *Quarterly Journal of Quantitative Studies in Management*; 5 (1): 151-176.
25. Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
26. Kyongo, J. K.(2016).Effect of Interpersonal Competence on Organizational Performance. *The International Journal of Humanities & Social Studies*; 4(12), 215-218.
27. Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., ... & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1264-1277.
28. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
29. Mahdieh, O., & Mohammadi, P. (2020). The Effect of Organizational Learning on Organizational Agility with the Mediation Role of Psychological Empowerment.
30. Manipour Masoumeh.(2012). Principles of professional ethics in education. *Ethics and history of medicine*; 5 (6): 27-41
31. Mirkamali, SM.(2003). Ethics and social responsibility in educational management. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, 33 (1), 201-221.
32. Mohebbi, A; Mesgarzadeh, M; Momen Kia, Z.(2015). *School in the Mirror of Excellence*. Manadi Tarbiat Cultural Institute, Tehran. First Edition.
33. Mosavi, M .Arabshahi karizi,A.(2014).The Relationship between Ethics and Organizational Excellence. *Ethics in science and Technology*; 9 (2), 86-96.
34. Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public administration review*, 67(1), 40-53.
35. Nafei, W. A. (2016). The role of organizational agility in enhancing organizational excellence: A study on telecommunications sector in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 11(4), 121-135.
36. Nassar, M. A. (2017). Psychological empowerment and organisational change among hotel employees in Egypt. *Research in Hospitality Management*, 7(2), 91-98.
37. Nazari, R, Khosravi, S.(2016). Presenting a model of the effect of communication skills on managers' quantum management model and its role in organizational agility: A case study of Isfahan sports organizations. *Human Resource Management in Sports*; 4 (1): 61-70.
38. Nenadál, J., Vykydal, D., & Waloszek, D. (2018). Organizational excellence: Approaches, models and their use at Czech Organizations.
39. Nyaribo, Y. M., & Munene, A. G. (2018). Effect of social media pertication in the workplace on employee productivity. *IJAME*.
40. Ozkan, H., Dalli, M., Bingol, E., Metin, S. C., & Yarali, D. (2014). Examining the relationship between the communication skills and self-efficacy levels of physical education teacher candidates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 440-445.
41. Puiu S, Ogarca RF. Ethics Management in Higher Education System of Romania. *Procedia economics and finance*. Jan 1;23:599-603.
42. Rad, R, Hesam, S, Jadidi, R.(2017). Identifying the effective factors on human resource empowerment of the headquarters of Ardabil University of Medical Sciences. *health and hyginie*; 8 (5): 596-606
43. Seethamraju, R., & Sundar, D. K. (2013). Influence of ERP systems on business process agility. *IIMB Management Review*, 25(3), 137-149.
44. Shabani Bahar, G., Maghsodi Eiman, H., Godarzi, M., & Honari, H. (2016). Development of Structural Equation Models of Participative Management and Organizational Agility in Selected Iranian Sports Federations. *Applied Research in Sport Management*, 4(4), 11-24.
45. Shabani, M., Azari, K. N., & Enayati, T. (2019). Organizational Excellence as an Innovative Approach to Health system. *Clinical Excellence*, 8(4), 9-17.
46. Shafiqi, F, Kalantari, M, Zolfaghari Zafarani, R.(2018). The effect of professional ethics on job performance with regard to the mediating role of religiosity in work (Case study: education teachers in Hamadan province). *Journal of Research in Educational Systems*; 12 (1), 985-1008.

47. Siachou, E., & Gkorezis, P. (2014). Do empowered employees absorb knowledge? An empirical investigation of the effects of psychological empowerment dimensions on absorptive capacity. *Management Research Review*.
48. Suci MC. (2017). The culture of excellence. Challenges and opportunities during changing times. In *Proceedings of the International Conference on Business Excellence Jul 1* (Vol. 11, No. 1, pp. 322-331). Sciendo.
49. Tabatabai, F., Baran Doost, R. (2016). Investigating the Relationship between Teamwork and Organizational Agility in Saderat Bank, Tehran, 3rd International Symposium on Management Sciences with a focus on Sustainable Development. Tehran, Mehr Arvand Higher Education Institute and Center for Strategies for Achieving Sustainable Development.
50. Tavakoli Rodi, A., Shahin, A., Nilipor Tabatabae, A. (2019). Provide a model for developing organizational agility in the country's mining industry. *Future study Management*; 30(117): 41-56.
51. Teo, T., & Noyes, J. (2014). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, 22(1), 51-66.
52. Yabaluee B, Mostahfezian M, Meshkati Z. (2016). Relationship between ethical factors and personality traits. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 137-144.
53. Yar Mohammadian, MH, Shafipour Motlagh, F, Fooladvand, M. (2013). The relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational trust and organizational commitment with self-assessment of organizational excellence in order to provide a predictive model (Case study of professors of Islamic Azad universities in four countries). *Bimonthly Scientific-Research New Approach in Educational Management*; 4 (13), 1-18.
54. Zabani Shadbad, MA, Hassani, M, Qasemzadeh Alishahi, A. (2016). The role of professional ethics in individual and organizational outcomes. *Journal of Medical Ethics*. 11 (40), 53-62.
55. Zahed Babalan, A, Gharibzadeh, R, Mortezaazadeh, AA, Dadjoo, A. (2018). The role of managers' professional ethics in organizational excellence; Mediated by job passion. *Journal of Bioethics*; 6 (22), 59-70.

