

تبیین رابطه هوش استراتژیک مدیران با مهارت حرفه‌ای و عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران

امین رمشکانیان^۱، یدالله حمیدیان^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و آموزگار مدارس شهرستان مهران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس علوم تربیتی و آموزگار مدارس شهرستان مهران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه هوش استراتژیک مدیران با مهارت حرفه‌ای و عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران صورت گرفته است. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران به تعداد ۱۰۰ نفر در سال ۱۴۰۰ می‌باشند که با روش تمام‌شمار به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های هوش استراتژیک بخیت و همکاران (۱۳۹۴)، مهارت‌های حرفه‌ای معلمان سلیمانی (۱۳۹۲) و پرسشنامه عملکرد شغلی میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره از طریق نرم‌افزار SPSS22 و همچنین نرم‌افزار آموست جهت بررسی میزان اثرگذاری هر یک از متغیرها استفاده شد. بر اساس یافته‌ها، سطح معناداری اکثر فرضیه‌ها کمتر از ۰.۰۵ بود. اکثر فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته شدند. لذا با توجه به اهمیت هوش استراتژیک مدیران در پیشرفت و ارتقای مهارت حرفه‌ای و عملکرد معلمان، پیشنهاد می‌شود فضای آموزشی مناسب، بودجه و امکانات کافی در مدارس برای اجرای علمی و عملی مؤلفه‌های هوش استراتژیک را فراهم نمایند.

واژه‌های کلیدی: هوش استراتژیک، مهارت حرفه‌ای، عملکرد معلمان

۱- مقدمه

در میان مشاغل مختلف، شغل معلمی از پراهمیت‌ترین آنها است و معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها در پرورش نسل‌های آتی هر جامعه نقش بی‌بدیل یافته‌اند (جانسون و همکاران، ۲۰۰۵). سالیسو (۲۰۱۴) معتقد است که مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه معلمان هستند و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می‌باشند. معلم برای اداره کلاس و ارائه مطلوب موضوعات درسی باید دارای مهارت‌های خاص باشد. توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت است از «فرآیندها و فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده برای افزایش دانش، مهارت و نگرش معلمان، به نحوی که موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان شود» (طاهری و همکاران، ۱۳۹۲). نتایج پژوهش باچینسکی و هانسن (۲۰۱۰) نیز نشان داده که توسعه حرفه‌ای معلمان موجب افزایش دانش محتوایی آنها، استفاده از روش تدریس مبتنی بر پژوهش در کلاس درس و بهبود یادگیری دانش‌آموزان می‌شود (به نقل از کرمی و همکاران، ۱۳۹۶).

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسأله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروی انسانی آن سازمان^۱ است. عملکرد سازمان‌ها، مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقا و حتی انحلال سازمان‌ها است و اصولاً فلسفه سازمان‌ها همان عملکرد آنها است (خاک‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). از آنجا که بهبود عملکرد شغلی نیروی انسانی سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در اثربخشی سازمان‌ها ایفا نماید، پی بردن به عواملی که روی عملکرد شغلی اثرگذار هستند، به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا به بهترین شکل از توانمندی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی خویش استفاده نمایند (میاو، ۲۰۱۱). مدیری موفق است که به تغییرات محیط و ارتقای عملکرد معلمان توجه داشته و در تشخیص به موقع فرصت‌ها و جهت‌گیری در راستای بهبود عملکرد شغلی معلمان گام بردارد.

در دنیای پرقابلیت که تغییرات به سرعت صورت می‌گیرد، مدیران برای سازش و هماهنگی با دنیای کنونی باید بیاموزند که چگونه تصمیمات را سریع بگیرند و از اشتباهاتی که در زمینه تصمیم‌گیری داشته‌اند درس بیاموزند. مدیرانی در فرآیند تصمیم‌گیری موفق خواهند بود که به موقع و در زمان واقعی مسیر اطلاعات را دنبال کنند و بتوانند به صورت شهودی سازمان را عمیقاً درک نمایند که نیازمند هوشمندی است (عبدالهی، ۱۳۹۱). از آنجایی که هوش از جذاب‌ترین نیروهای روانی است که جلوه‌های آن در موجودات مختلف به مقادیر متفاوت قابل مشاهده و رؤیت است، هر چه موجودات از تکامل بیشتری بهره‌مند بوده و به همان نسبت از پیچیدگی بیشتری برخوردار باشند، از نظر هوشی نیز پیشرفته‌تر خواهند بود (عزیزی و ندیمی شاهرودی، ۱۳۹۶). در نتیجه یکی از انواع هوش، هوش استراتژیک است که نمایانگر ارزیابی تغییرات در استراتژی رقابتی در بازه زمانی مشخص است که از تغییرات در ساختار، رقبا، جایگزینی‌های جدید محصول و تازه‌واردهای صنعت حاصل شده است (وظیفه‌دوست و قاسمی، ۱۳۸۸).

^۱ Johnson^۲ Salisu^۳ Job Performance^۴ Miao

پیرتیمای (۲۰۰۷) هوش استراتژیک را به عنوان درک واقع‌بینانه از شرایط و استفاده از آن برای تدوین استراتژی‌های مناسب و تطبیق محل کار با موقعیت‌های مختلف تعریف می‌کند (بویکانیو، ۲۰۱۶).^۶ مدیران مدارس می‌توانند ظرفیت‌های جمعی را برای تقویت و پیشبرد تجربه، مهارت‌ها و درک هوش استراتژیک گسترش دهند. در این وضعیت مدیران نه تنها روند فعلی پیشرفت مدرسه را بهبود می‌بخشند بلکه به طور هماهنگ توانایی‌های استراتژیک را در مدرسه نیز ایجاد می‌کنند که در توانمندسازی معلمان می‌تواند اثرگذار باشد (داویس، ۲۰۱۰).

از آنجایی که امروزه آموزش و پرورش و بالاجس مدارس از حساسیت مضاعفی برخوردارند، زیرا که آنها از حساس‌ترین و پراهمیت‌ترین سیستم‌های اجتماعی هر جامعه می‌باشند که بر تولید علم و پرورش قوای فکری و جسمی نسل گرداننده جامعه سروکار دارند، از این رو، در برخی موارد گزارش شده که معلمان به دلایل مختلف از قبیل نارضایتی از حقوق و دستمزد، عدم تسهیلات کافی و... با تأخیر و بی‌میلی در سر کلاس‌های درس حضور پیدا می‌کنند (کفاش‌پور و شکوری، ۱۳۹۴). با توجه به این که مدیران مدارس، برای ارزیابی و بهبود عملکرد شغلی معلمان خود در درجه اول می‌بایست استراتژی‌های آموزشی و توانایی‌های معلمان را شناسایی کرده و نسبت به بهبود عملکرد آنان تمام تلاش خود را به کار گیرند و نیز به خاطر گستردگی حیطه فعالیت آموزشی خود در مقاطع مختلف و پیچیدگی و متغیر بودن محیط اجتماعی نیازمند به سطحی از هوش استراتژیک می‌باشند تا بتوانند بر تغییرات محیطی غلبه کرده و بر توانایی‌ها و عملکرد معلمان تمرکز نمایند. لذا روند کنونی سازمان آموزش و پرورش در شهر مهران از روش‌های مکانیکی فاصله گرفته و برای اداره آنها بیشتر از روش‌های ارگانیک که انعطاف‌پذیری زیادی دارند، استفاده می‌شود. علیرغم افزایش کمی تحقیقات مربوط به هوش استراتژیک بر متغیرهای سازمانی هنوز ارتباط مستقیم بین این متغیرها (هوش استراتژیک، مهارت حرفه‌ای و عملکرد) مورد بررسی قرار نگرفته است و بسیاری از پیامدهای آنها به خوبی برای مدیران و کارگزاران سازمانی روشن نشده است. به علاوه، توجه به تأثیرات متقابلی که این متغیرها می‌تواند با سایر متغیرهای سازمانی داشته باشد، به خوبی ارزیابی نشده است. لذا نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند خلأ موجود در این زمینه را پر نماید. بنا بر آنچه گذشت، هدف از انجام این پژوهش پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین هوش استراتژیک مدیران و مهارت حرفه‌ای و عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد؟ در این خصوص پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است که در هر یک از آنها به بررسی اهمیت هوش استراتژیک در زمینه‌های مختلف پرداخته شده است و می‌تواند در پیشبرد مبانی پژوهش حاضر به ما کمک نماید. لذا به برخی از این پژوهش‌ها اشاره خواهد شد:

قلندری (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان «مطالعه و بررسی هوش استراتژیک مدیران با تأثیر نقش مؤلفه توسعه سازمانی در سازمان‌ها» انجام داد. جامعه آماری کارکنان اداره کل تشخیص و وصول درآمد اداره کل تشخیص و وصول درآمد به تعداد ۳۱۰ نفر بودند. ابزار گردآوری داده‌ها "سه پرسشنامه استاندارد هوش استراتژیک (با اعتبار ۰/۸۴)، توسعه سازمانی (با اعتبار ۰/۸۳) و رفتار کارآفرینانه (با اعتبار ۰/۸۴) مورد استفاده قرار گرفته است." نتایج تحقیق نشان داد که هوش استراتژیک مدیران با توسعه سازمانی و رفتار کارآفرینانه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. اما با بررسی متغیر

^۶ Pirttimaki

^۱ Boikanyo

^۲ Davis

تعدیل‌گر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، مشخص شد که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر رابطه بین متغیر مستقل هوش استراتژیک مدیران با متغیر وابسته توسعه سازمانی و همچنین متغیر وابسته رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار نیست و رابطه‌ای وجود ندارد.

آزادی و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان «رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان» انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و پردیس‌ها و مراکز استان تهران به تعداد ۸۰۰ نفر بودند. برای تحلیل داده‌ها آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر اجرا شد. نتایج پژوهش نشان داد بین هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بین هوش استراتژیک با موفقیت سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

شمالی و اسمعیل‌نیا شیروانی (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با رشد مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش ۴۵۳ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون دو متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد بین مهارت‌های مدیریتی مدیران با رشد مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

مورکانی، مشایخی و سلیمانی (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان «تبیین نقش هوش استراتژیک در ارتقای عملکرد سازمانی» انجام دادند. نتایج نشان داد که هوش استراتژیک مدیران دبیرستان‌های مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران در سطح نسبتاً مطلوب و عملکرد سازمانی آنان در سطح مطلوبی است. هوش استراتژیک متغیر پیش‌بین مناسبی برای عملکرد سازمانی است و ۸۱/۴ درصد از تغییرات واریانس متغیر ملاک را تبیین می‌کند و تمامی ابعاد هوش استراتژیک به غیر از بعد کاربرد دانش با عملکرد سازمانی همبستگی چندگانه دارند.

پلیسیرو و کروگر (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان^۸ «مطالعه هوش استراتژیک به عنوان یک ابزار مدیریت استراتژیک در صنعت بیمه بلندمدت در آفریقای جنوبی» انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که تفاوت‌های مشخصی در انطباق و استفاده از هوش استراتژیک و اجزای آن در بین سازمان‌های مورد بررسی وجود دارد. استفاده از یک چارچوب هوش استراتژیک می‌تواند تا حد زیادی قدرت تصمیم‌گیری را افزایش دهد.

در پژوهشی که روکمن (۲۰۱۹)، با عنوان «ارتقاء توسعه حرفه‌ای: یک رویکرد محلی» انجام دادند، معتقد بودند که مدیران و مسئولان باید پیشرفت دانش و مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان خود را به عنوان یک مسئولیت اصلی بپذیرند تا کارکنان هم بتوانند در سطح بالایی از تعالی و موفقیت فعالیت کنند. از این طریق نیازهای پیشرفت شغلی فرد برطرف می‌شود.

لینگ و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «اثر هوش استراتژیک مدیران بر کارایی دبیران در میان معلمان مدارس راهنمایی در سیلانگور کشور مالزی» با هدف تعیین اثر هوش استراتژیک مدیران بر کارایی معلمان انجام شد، جامعه آماری شامل ۱۳۷ نفر از معلمان مدارس راهنمایی بود. نتایج نشان داد رابطه‌ای چشمگیر بین ابعاد هوش استراتژیک مدیران و کارایی دبیران وجود دارد.

^۸Pellissier & Kruger

^۹ Ling

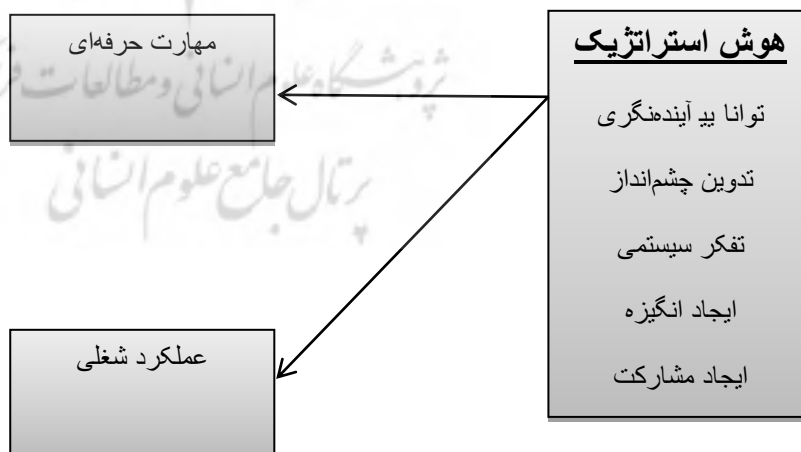
۲- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

هوش استراتژیک مدیران با مهارت حرفه‌ای و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین مؤلفه توانایی آینده‌نگری و مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه تدوین چشم‌انداز و مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین مؤلفه تفکر سیستمی و مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین مؤلفه ایجاد انگیزه و مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۵- بین مؤلفه ایجاد مشارکت و مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۶- سهم هر یک از مؤلفه‌های متغیر مستقل هوش استراتژیک مدیران در پیش‌بینی مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران به چه میزان است؟
- ۷- بین مؤلفه توانایی آینده‌نگری و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۸- بین مؤلفه تدوین چشم‌انداز و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۹- بین مؤلفه تفکر سیستمی و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۱۰- بین مؤلفه ایجاد انگیزه و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۱۱- بین مؤلفه ایجاد مشارکت و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه وجود دارد.
- ۱۲- سهم هر یک از مؤلفه‌های متغیر مستقل هوش استراتژیک مدیران در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران به چه میزان است؟



مدل مفهومی پژوهش

۳- روش تحقیق

برای انجام تحقیق حاضر، پس از هماهنگی‌های لازم با اداره آموزش و پرورش شهر مهران، افراد جهت تعیین نمونه انتخاب شدند. بعد از گرفتن رضایت از جامعه آماری و مسئولین مربوطه و ارائه توضیح در خصوص هدف و برنامه پژوهش و نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌ها در اختیار جامعه آماری قرار گرفت. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه هوش استراتژیک بخیت و همکاران (۱۳۹۴) که دارای ۳۲ گویه است و به وسیله آن ۵ بعد توانایی آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، ایجاد انگیزه و ایجاد مشارکت سنجیده می‌شود.

۲- پرسشنامه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان توسط سلیمانی (۱۳۹۲) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۷ مؤلفه و ۴۲ سؤال می‌باشد.

۳- پرسشنامه عملکرد شغلی میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵). این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال و ۴ مؤلفه رعایت نظم و انضباط (۱ تا ۳)، احساس مسئولیت در کار (۴ تا ۷)، همکاری در کار (۸ تا ۱۱) و بهبود کار (۱۲ تا ۱۵) است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت کاملاً موافق تا کاملاً مخالف امتیازبندی شده است.

همه پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت ارزش‌گذاری شده‌اند. روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های مختلف تأیید شده است. پایایی پرسشنامه هوش استراتژیک در پژوهش بخیت و همکاران (۱۳۹۴) به وسیله ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹، پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی در پژوهش پاترسون (۲۰۰۳) برابر با ۰/۹۱ می‌باشد.

در این مطالعه برای بررسی قابلیت اعتماد ابزار سنجش (طیف‌ها)ی مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که طبق نتایج می‌توان گفت پرسشنامه دارای پایایی بالا و مناسبی است (۰/۹۷۰)، چرا که نتیجه آزمون برای همه متغیرها و ابعاد آنها بزرگ‌تر از ۰/۷ است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران به تعداد ۱۰۰ معلم که از آنها تعداد ۷۷ نفر معلم زن و ۲۳ نفر معلم مرد در سال ۱۴۰۰ می‌باشند، که با روش تمام‌شمار به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در قسمت آمار استنباطی از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل آماری با توجه به نوع داده‌هایی که جمع‌آوری خواهد شد از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

۴- یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال بودن داده‌ها

در این پژوهش از آزمون معتبر کلموگروف- اسمیرنوف برای بررسی فرضیه نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. این آزمون با توجه به فرضیات زیر به بررسی نرمال بودن داده می‌پردازد.

جدول ۱- آزمون کلموگروف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	آینده‌نگری	چشم‌انداز	تفکر سیستمی	انگیزه	مشارکت	هوش استراتژیک	مهارت حرفه‌ای	عملکرد شغلی
حجم نمونه	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
پارامترهای توزیع نرمال	میانگین	۳/۵۵	۳/۳۲	۳/۶۳	۳/۴۸	۳/۶۸	۳/۵۳	۳/۵۳
	انحراف معیار	۰/۷۲۵۸	۰/۷۹۵۵۸	۰/۷۶۳۳	۰/۸۳۵۰۵	۰/۸۰۷	۰/۷۰۶	۰/۵۴۷۳
آماره کولموگروف	۰/۸۲۴	۱/۰۲۲	۱/۲۳۴	۲/۰	۱/۴۰۹	۰/۹۱۰	۱/۸۵	۱/۲۷۲
سطح معنی‌داری آزمون	۰/۵۰۵	۰/۲۴۷	۰/۰۹۵	۰/۲۷۱	۰/۱۳۸	۰/۳۷۹	۰/۰۰۲	۰/۰۷۹
نتیجه آزمون	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال نیست	نرمال است

آزمون فرضیات اصلی

فرضیه اصلی اول

هوش استراتژیک مدیران با مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه دارد. برای آزمون این فرضیه به دلیل این که توزیع متغیر مهارت حرفه‌ای نرمال نیست، لذا از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود.

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه اصلی اول

مهارت حرفه‌ای معلمان	
ضریب همبستگی اسپیرمن (هوش استراتژیک مدیران)	۰/۴۶۴
سطح معناداری	۰/۰۰۰

طبق نتایج حاصله مشخص است که ارتباط مثبت و معناداری به میزان ۰/۴۶۴ بین هوش استراتژیک و مهارت حرفه‌ای وجود دارد و این ارتباط معنادار است، چرا که سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ است (=۰/۰۰۰)، یعنی با افزایش هوش استراتژیک، مهارت حرفه‌ای معلمان نیز بالا می‌رود. بدین ترتیب، فرضیه اصلی اول با سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود.

فرضیه اصلی دوم

هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران رابطه دارد.

برای آزمون این فرضیه به دلیل این که توزیع متغیر عملکرد شغلی نرمال است، لذا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اصلی سوم

عملکرد شغلی معلمان	
۰/۴۶۵	ضریب همبستگی پیرسون (هوش استراتژیک مدیران)
۰/۰۰۰	سطح معناداری

طبق نتایج حاصله مشخص است که ارتباط مثبت و معناداری به میزان ۰/۴۶۵ بین هوش استراتژیک و عملکرد شغلی وجود دارد و این ارتباط معنادار است، چرا که سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ است (= ۰/۰۰۰)، یعنی با افزایش هوش استراتژیک مدیران، عملکرد شغلی معلمان نیز بالا می‌رود. بدین ترتیب، فرضیه اصلی دوم با سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود.

آزمون فرضیات فرعی اول تا پنجم

برای محاسبه همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود (اما به منظور سنجش ارتباط متغیرها با مهارت حرفه‌ای از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود). ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ می‌باشد و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر می‌باشد. برای آزمون فرضیات فرعی از ابعاد هوش استراتژیک استفاده می‌شود و ارتباط بین آنها با هر کدام از متغیرها بررسی می‌شود.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیات فرعی اول تا ششم

مهارت حرفه‌ای	مشارکت	انگیزه	تفکر سیستمی	چشم‌انداز	آینده‌نگری	
۰/۴۴۵**	۰/۷۳۷**	۰/۶۵۶**	۰/۶۸۳**	۰/۸۰۹**	۱/۰۰۰	آینده‌نگری ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	سطح معنادار
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد
۰/۳۷۸**	۰/۷۲۱**	۰/۷۲۲**	۰/۷۵۷**	۱/۰۰۰	۰/۸۰۹**	چشم‌انداز ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	سطح معنادار
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد
۰/۴۳۷**	۰/۷۲۵**	۰/۷۴۱**	۱/۰۰۰	۰/۷۵۷**	۰/۶۸۳**	تفکر سیستمی ضریب همبستگی

سطح معنادار	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
تعداد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
انگیزه	۰.۳۴۶**	۰.۷۰۶**	۱.۰۰۰	۰.۷۴۱**	۰.۷۲۲**	۰.۶۵۶**
ضریب همبستگی	۰.۰۰۱	۰.۰۰۰	.	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
سطح معنادار	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
تعداد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
مشارکت	۰.۴۴۵**	۱.۰۰۰	۰.۷۰۶**	۰.۷۲۵**	۰.۷۲۱**	۰.۷۳۷**
ضریب همبستگی	۰.۰۰۰	.	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
سطح معنادار	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
تعداد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
مهارت حرفه‌ای	۱.۰۰۰	۰.۴۴۵**	۰.۳۴۶**	۰.۴۳۷**	۰.۳۷۸**	۰.۴۴۵**
ضریب همبستگی	.	۰.۰۰۰	۰.۰۰۱	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
سطح معنادار	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
تعداد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

با توجه به نتایج جدول ۴، سطح معناداری آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می‌باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است. لذا فرض پژوهش مبنی بر ارتباط آنها تأیید می‌شود که با توجه به نتایج پژوهش، ارتباط مثبت و معناداری میان متغیرها وجود دارد. لذا ارتباط بین آینده‌نگری و مهارت حرفه‌ای برابر با ۰/۴۴۵ است. بنابراین، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود. ارتباط بین تدوین چشم‌انداز و مهارت حرفه‌ای برابر با ۰/۳۷۸ است. بنابراین، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود. ارتباط بین تفکر سیستمی و مهارت حرفه‌ای برابر با ۰/۴۳۷ است. بنابراین، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود. ارتباط بین ایجاد انگیزه و مهارت حرفه‌ای برابر با ۰/۳۴۶ است. بنابراین، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود. ارتباط بین ایجاد مشارکت و مهارت حرفه‌ای برابر با ۰/۴۴۵ است. بنابراین، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی پنجم تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه فرعی ششم

مؤلفه‌های هوش استراتژیک توانایی پیشگویی مهارت حرفه‌ای معلمان را دارند. برای تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌های متغیر مستقل هوش استراتژیک مدیران در پیش‌بینی مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران از آزمون رگرسیون سلسله مراتبی در نرم افزار spss و معادلات ساختاری در آموس استفاده خواهد شد.

جدول ۵- آزمون رگرسیون فرضیه فرعی ششم

ANOVA^b

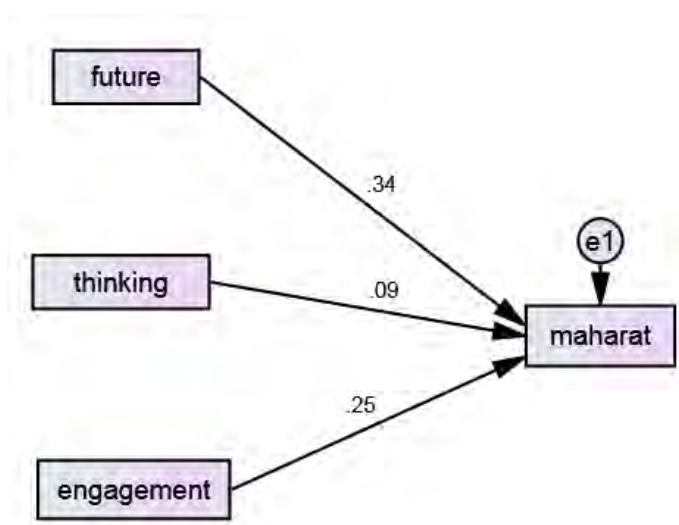
سطح معناداری	آزمون F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰.۰۰۰ [□]	۹.۳۴۹	۳.۲۲۷	۱۵	۱۶.۱۳۶	رگرسیون
		۰.۳۴۵	۸۵	۲۶.۹۲۶	باقی مانده‌ها
			۱۰۰	۴۳.۰۶۳	کل

ضریب جدول تحلیل واریانس ANOVA برای تأیید آزمون F بکار رفته که بیانگر تفاوت معنادار میانگین یا به عبارتی، تأثیرگذاری است میزان آزمون F و سطح معناداری در دو ستون آخر آورده شده است (۹,۳۴۹) که با توجه به بزرگتر بودن میزان آزمون f از مقدار بحرانی آن (۱,۹۶)، نشان داده که آزمون معنادار و جواب به دست آمده تأیید می‌شود.

Coefficients^a

مدل	میزان ضریب غیراستاندارد شده		میزان ضریب استاندارد شده	میزان آزمون t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta		
۱ ضریب ثابت	.۸۵۷	.۳۴۹		۲.۴۵۴	.۰۱۶
اینده نگری	.۵۳۸	.۱۶۸	.۵۴۲	۳.۲۰۳	.۰۰۲
چشم انداز	-.۳۸۵	.۱۷۱	-.۴۲۵	-۲.۲۴۷	.۰۲۷
تفکر سیستمی	.۲۵۲	.۱۶۱	.۲۶۷	۱.۵۶۳	.۰۲۲
ایجاد انگیزه	-.۰۸۵	.۱۴۰	-.۰۹۹	-.۶۱۰	.۵۴۴
مشارکت	.۲۷۳	.۱۴۸	.۳۰۷	۱.۸۵۲	.۰۴۸

جدول ضریب آزمون رگرسیون و مدل خلاصه شده بیانگر ضرایب ثابت هر مؤلفه (B) و ضریب تأثیر بتا (beta) و همچنین میزان محاسبه شده آزمون t و سطح معناداری است. با توجه به سطح معناداری آزمون، آزمون معنادار بوده و این تأثیرگذاری برای مؤلفه چشم انداز و ایجاد انگیزه معنادار نیست ($t < 1.96$; $t = -0.610$). همچنین طبق نتایج آموس مشخص است که بیشترین تأثیر مثبت متعلق به آینده نگری است (۰/۳۴) و کمترین تأثیر متعلق به تفکر سیستمی (۰/۰۹) است. مؤلفه چشم انداز و ایجاد انگیزه نیز در مدل تأثیرگذار نیست. طبق جدول برازش نیز این مدل، مدل نهایی برای سنجش تأثیرگذاری مؤلفه های هوش استراتژیک بر مهارت حرفه ای می باشد که به نوعی تأیید کننده نتایج آزمون رگرسیون سلسله مراتبی است.



شکل ۱- مدل نهایی معادلات ساختاری؛ متغیر وابسته: مهارت‌های حرفه‌ای

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مقدار مدل اصلی	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۹۵۱	> ۰,۹
	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده	RMR	۰,۰۴۴	کمتر از ۰,۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش توکر-لوپس	TLI	۰,۹۳۲	> ۰,۹
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰,۹۷۶	> ۰,۹
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۳۸	> ۰,۹
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰,۹۲۳	> ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰,۶۲۳	بالاتر از ۰,۵
	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	۰,۶۵۰	بالاتر از ۰,۵
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۲۳	کمتر از ۰,۰۵
نسبت کای اسکور به درجه آزادی		CMIN/DF	۲,۵۶۸	کمتر از ۳

نسبت کای اسکور مدل ساختاری به درجه آزادی برابر ۲/۵۶۸ و مناسب است. شاخص‌های برازش تطبیقی همگی بالاتر از ۰,۹۰ درصد و مناسب هستند. شاخص RMSEA کمتر از ۰,۰۵ درصد و مناسب است. شاخص‌های مقتصد (اقتصادی بودن) همه بالاتر از ۰,۵۰ درصد بوده و مناسب هستند.

آزمون فرضیات فرعی هفتم تا یازدهم

برای آزمون فرضیات فرعی هفتم تا یازدهم که به بررسی ارتباط بین ابعاد هوش استراتژیک با عملکرد شغلی معلمان می‌پردازند، به دلیل این که عملکرد شغلی دارای توزیع نرمال است، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود:

جدول ۷- نتایج آزمون همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی	مشارکت	انگیزه	تفکر سیستمی	چشم انداز	آینده نگری	
						آینده نگری
.۴۶۷**	.۷۵۰**	.۷۱۳**	.۷۰۲**	.۸۲۵**	۱	همبستگی پیرسون
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معنادار
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد
						چشم انداز
.۳۱۸**	.۷۵۷**	.۷۶۲**	.۷۸۴**	۱	.۸۲۵**	همبستگی پیرسون
.۰۰۳	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معنادار
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد
						تفکر سیستمی
.۴۵۴**	.۷۷۵**	.۷۷۹**	۱	.۷۸۴**	.۷۰۲**	همبستگی پیرسون
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معنادار
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد
						انگیزه
.۳۹۳**	.۷۵۷**	۱	.۷۷۹**	.۷۶۲**	.۷۱۳**	همبستگی پیرسون
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معنادار
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد
						مشارکت
.۴۶۳**	۱	.۷۵۷**	.۷۷۵**	.۷۵۷**	.۷۵۰**	همبستگی پیرسون
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معنادار
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد
						عملکرد شغلی
۱	.۴۶۳**	.۳۹۳**	.۴۵۴**	.۳۱۸**	.۴۶۷**	همبستگی پیرسون
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۳	.۰۰۰	سطح معنادار
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	تعداد

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به نتایج جدول ۷، سطح معناداری آزمون برابر مقدار (۰/۰۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است. لذا فرض پژوهش مبنی بر ارتباط آنها تأیید می شود که با توجه به نتایج پژوهش، ارتباط مثبت و معناداری میان متغیرها وجود دارد. لذا ارتباط بین آینده نگری و عملکرد شغلی برابر با ۰/۴۶۷ است. بنابراین، می توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی هفتم تأیید می شود. ارتباط بین چشم انداز و عملکرد شغلی برابر با ۰/۳۱۸ است. بنابراین، می توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی هشتم تأیید می شود. ارتباط بین تفکر سیستمی و عملکرد شغلی برابر با ۰/۴۵۴ است. بنابراین، می توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی نهم تأیید می شود. ارتباط بین ایجاد انگیزه و عملکرد شغلی برابر با ۰/۳۹۳ است. بنابراین، می توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی دهم تأیید می شود. ارتباط بین ایجاد مشارکت و عملکرد شغلی برابر با ۰/۴۶۳ است. بنابراین، می توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی یازدهم تأیید می شود.

فرضیه فرعی دوازدهم

مؤلفه های هوش استراتژیک توانایی پیشگویی عملکرد شغلی معلمان را دارند.

جدول ۸- آزمون رگرسیون فرضیه فرعی دوازدهم

ANOVA^b

سطح معناداری	F آزمون	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	مدل
.۰۰۰ [□]	۷.۴۷۳	۱.۶۰۲	۱۵	۸.۰۱۱	۱ رگرسیون
		.۲۱۴	۸۴	۱۶.۷۲۲	باقی مانده‌ها
			۹۹	۲۴.۷۳۳	کل

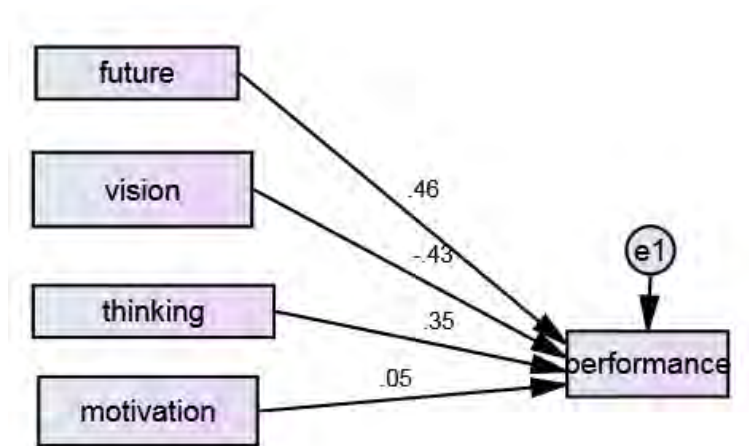
ضریب جدول تحلیل واریانس ANOVA برای تأیید آزمون F به کار رفته که بیانگر تفاوت معنادار میانگین یا به عبارتی تأثیرگذاری است. میزان آزمون F و سطح معناداری در دو ستون آخر آورده شده است ($F=7,473$) که با توجه به بزرگ تر بودن میزان آزمون f از مقدار بحرانی آن (۱,۹۶)، نشان داده که آزمون معنادار و جواب به دست آمده تأیید می‌شود.

Coefficients^a

سطح معناداری	میزان آزمون t	میزان ضریب استاندارد شده		میزان ضریب	مدل
		Beta	Std. Error		
.۰۰۰	۷.۱۲۹		.۲۷۵	۱.۹۶۳	۱ ضریب ثابت
.۰۰۷	۲.۷۷۶	.۴۸۹	.۱۳۲	.۳۶۸	آینده‌نگری
.۰۰۸	-۲.۷۲۷	-.۵۳۶	.۱۳۵	-.۳۶۸	چشم‌انداز
.۰۴۲	۱.۹۷۵	.۳۵۱	.۱۲۷	.۲۵۱	تفکر سیستمی
.۰۳۹	۲.۰۷۷	.۰۱۳	.۱۱۰	.۰۰۸	ایجاد انگیزه
.۲۰۵	۱.۲۷۷	.۲۲۰	.۱۱۶	.۱۴۹	مشارکت

جدول ضریب آزمون رگرسیون و مدل خلاصه شده بیانگر ضرایب ثابت هر مؤلفه (B) و ضریب تأثیر بتا (beta) و همچنین میزان محاسبه شده آزمون t و سطح معناداری است. با توجه به سطح معناداری آزمون، آزمون معنادار بوده و تنها برای مؤلفه مشارکت معنادار نیست ($t < 1.96$; $t = 1,277$).

همچنین طبق نتایج آموخ مشخص است که بیشترین تأثیر مثبت متعلق به آینده‌نگری است و کمترین تأثیر متعلق به ایجاد انگیزه است. مؤلفه مشارکت نیز در مدل تأثیرگذار نیست. طبق جدول برازش نیز این مدل، مدل نهایی برای سنجش تأثیرگذاری مؤلفه‌های هوش استراتژیک بر عملکرد شغلی می‌باشد که به نوعی تأییدکننده نتایج آزمون رگرسیون سلسله مراتبی است.



شکل ۲- مدل نهایی معادلات ساختاری؛ متغیر وابسته: عملکرد شغلی

جدول ۹- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مقدار مدل اصلی	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۹۰۴	> ۰,۹
	ریشه میانگین مربعات باقیمانده	RMR	۰,۰۲۴	کمتر از ۰,۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش توکر-لویس	TLI	۰,۹۸۶	> ۰,۹
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰,۹۲۸	> ۰,۹
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۴۴	> ۰,۹
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰,۹۰۹	> ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰,۶۳۲	بالاتر از ۰,۵
	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	۰,۶۶۸	بالاتر از ۰,۵
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۴۳	کمتر از ۰,۰۵
نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی	CMIN/DF	۲,۸۰۳	کمتر از ۳	

نسبت کای اسکوتر مدل ساختاری به درجه آزادی برابر ۲/۸۰۳ و مناسب است. شاخص‌های برازش تطبیقی همگی بالاتر از ۰,۹۰ درصد و مناسب هستند. شاخص RMSEA کمتر از ۰,۰۵ درصد و مناسب است. شاخص‌های مقتصد (اقتصادی بودن) همه بالاتر از ۰,۵۰ درصد بوده و مناسب هستند.

۵- بحث و بررسی

شرایط پیچیده محیطی و نیازهای متنوع دانش‌آموزان، مدارس را به بازارهای تجارت آموزش در سطح فرامحلی تبدیل کرده است که اگر مدیران مدارس در زمینه اداره محیط آموزشی، جذب و نگهداری معلمان یک رهبر موفق نباشند، نمی‌توانند در این عرصه میدان‌داری کنند. رهبری موفق در سطح مؤسسات آموزشی تا حد زیادی نیاز به هوش

استراتژیک و مؤلفه‌های آن خواهد داشت. پنج عنصر هوش استراتژیک (توانایی آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، ایجاد انگیزه و ایجاد مشارکت) به وسیله فلسفه رهبری و هوش شخصیتی وی به عنوان یک نظام منسجم در کنار هم قرار می‌گیرند و باعث مزیت رقابتی در سطح بالایی می‌شوند.

به عنوان یک نتیجه می‌توان گفت شناسایی و استفاده از هوش استراتژیک می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری در یک سازمان را افزایش دهد. از آنجا که مدارس در عصر کنونی به محیط پیچیده‌ای تبدیل شده است که مدیریت آن نیاز به توان بالای رهبری و مدیریت دارد، استفاده از قابلیت‌های هوش استراتژیک می‌تواند باعث ایجاد یک مزیت رقابتی برای آموزشگاه شود و باعث برندسازی در سطح آکادمیک شود. از آنجا که مدیران مدارس در سازمان‌هایی فعالیت می‌کنند که متأثر از محیط داخلی و خارجی خود می‌باشد و در مقابل پاسخگویی به ذینفعان خود نیازمند به روز شدن و یادگیری هستند، می‌توانند از هوش استراتژیک به عنوان یک مزیت رقابتی استفاده کنند و آنها را قادر می‌سازد تا با توجه به حافظه سازمانی خود پاسخگوی نیازها و مشکلات ذینفعان باشند و با استفاده از مؤلفه‌های هوش استراتژیک سبب ارتقاء مهارت حرفه‌ای، نوآوری شغلی و عملکرد معلمان خود شوند.

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه هوش استراتژیک مدیران با مهارت حرفه‌ای و عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران صورت گرفت.

در این پژوهش یک فرضیه کلی و دوازده فرضیه فرعی مطرح شد که در آن رابطه بین هوش استراتژیک و مؤلفه‌های آن با مهارت حرفه‌ای و عملکرد معلمان مدارس ابتدایی شهر مهران مورد سنجش قرار گرفت. فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شدند. در این میان، مؤلفه‌های هوش استراتژیک بیشترین تأثیر را بر مهارت حرفه‌ای معلمان (۰٫۶۱۲) داشتند. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین آزادی و همکاران (۱۴۰۰) مبنی بر «رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان» همسو بود. بر اساس یافته‌های این پژوهش، بین هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین بین هوش استراتژیک با موفقیت سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت معنادار وجود دارد. شمالی و اسمعیل‌نیا شیروانی (۱۴۰۰) مبنی بر «بررسی رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با رشد مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن»، سلیمی و ارباب (۱۳۹۹)، بهمنی (۱۳۹۹)، ذوالفقاری، کربلاآقایی و حسین‌زاده (۱۳۹۷)، قلندری (۱۴۰۱)، مورکانی، مشایخی و سلیمانی (۱۳۹۶)، احمدی (۱۳۹۶)، پلیسیر و کروگر (۲۰۲۰)، روکمن (۲۰۱۹)، آگور (۲۰۱۶)، لینگ و همکاران (۲۰۱۵)، آناستراین (۲۰۱۳) و مکوبی و اسکودر (۲۰۱۱) همسو بود.

کروجر (۲۰۱۰) معتقد است، مدیران از طریق افزایش فرآیند ارتباطات می‌توانند کارکنان را در جهت اهداف استراتژیک سازمان قرار دهند و اطلاعات بهتری را از طریق آنان به دست آورند که این به افزایش میزان مشارکت کارکنان در طراحی استراتژی‌ها، تصمیم‌گیری‌های اثربخش، چشم‌اندازهای هدفمند منجر شده و از سوی دیگر، به ایجاد انگیزه و تلاش بیشتر آنان برای دستیابی به اهداف و تصمیمات استراتژیک سازمانی منجر می‌شود که در نتیجه مزیت رقابتی و نوآوری برای سازمان در پی خواهد داشت. بنابراین، وجود هوش استراتژیک در سطح سازمان و دارا بودن مدیرانی که هوش استراتژیک بالایی دارند، به افزایش عملکرد شغلی کارکنان منجر می‌شود.

مدیران با استفاده از مؤلفه‌های مختلف هوش استراتژیک، قادر خواهند بود اطلاعات علمی سازمان، همچنین عملکرد و مهارت حرفه‌ای افراد و سازمان را بهبود بخشند، بدین سبب رسیدن افراد به اهداف سازمان را توسعه بخشیده و در نتیجه برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. مکوبی (۲۰۱۱) در پژوهش خود مطرح کرد تدوین چشم‌انداز، فرآیند

خلق یک آینده ایده‌آل و یک هدف مشخص برای سازمان، نیازمند درگیر کردن افراد در آن و هدایت به سمت آن است. بنابراین، می‌توان گفت با روشن کردن اهداف سازمانی و همسو کردن کارکنان سازمان با آن اهداف می‌تواند به افزایش عملکرد و مهارت حرفه‌ای کارکنان منجر شود. در واقع، مدیران با قابلیت هوش استراتژیک خود چنین تصویر ایده‌آلی از آینده سازمان را ترسیم می‌کنند و با انتشار آن در سطح سازمان و شریک کردن همه افراد در آن از پیشنهادهای و ایده‌هایی که کارکنانشان ارائه می‌دهند، بهره‌برده و اهداف روشنی را برای سازمانشان ترسیم می‌کنند. مطابق با دیدگاه آگور (۲۰۱۶)، ایجاد انگیزه یکی از نگرانی‌های اصلی مدیران است و عدم این توانایی موجب اضطراب و ناکارآمدی خواهد بود و در واقع، کارکنانی که انگیزه بیشتری دارند، هم عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. در تفسیر این یافته، می‌توان گفت مدیرانی که هوش استراتژیک دارند با دادن مسئولیت‌های مرتبط با افراد که با ارزش‌های فردی آنها هماهنگی داشته باشد، توانایی‌های افراد را توسعه داده و باعث ایجاد حس ارزشمندی در افراد می‌شوند که در این صورت به هدایت و تعهد افراد در قبال اهداف و تلاش داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان منجر می‌شود و در نهایت مهارت حرفه‌ای، نوآوری شغلی و عملکرد آنها افزایش می‌یابد. ایجاد مشارکت، رویکرد اصلی هوش استراتژیک در فرهنگ کار گروهی و به اشتراک گذاشتن اطلاعات و استفاده از آنها توسط کارکنان توانا در همه سطوح سازمانی است (سیتوویتا، ۲۰۱۱). بنابراین، مدیرانی که هوش استراتژیک دارند، می‌توانند از یک سو با مشارکت کارکنان در امور سازمان و سهیم کردن آنان در تصمیم‌گیری‌های مربوطه آنان را در جهت تدوین اهداف سازمانی و تلاش در جهت دستیابی به آن اهداف قرار بدهند و بدین طریق مهارت حرفه‌ای، نوآوری شغلی و عملکرد آنها را افزایش دهند و از سوی دیگر، با سازمان‌هایی مشارکت کنند که برای سازمان آنها ارزش افزوده کند و آنها را در جهت تحقق چشم‌انداز یاری رسانند. بنابراین، مدیران باید مشارکت را به عنوان یکی از بخش‌های اصلی استراتژی سازمانی در نظر گیرند، زیرا مشارکت می‌تواند به افزایش کیفیت کاری، روحیه وفاداری، انگیزه، کاهش تعارضات و تنبیهات و ترک خدمت، غیبت از کار و پایداری سازمان و موفقیت آن و در نهایت، بهبود عملکرد شغلی کارکنان منجر شود. بدین منظور توجه به این عامل در کارکنان یکی از مهم‌ترین دلایل برای ماندگاری و حفظ آنان و ارتقای میزان بهره‌وری آنان در سازمان است. آینده‌نگری نیز، پیش‌بینی جریان تغییرات است که به شناسایی تهدیدات و فرصتهایی برای سازمان منجر می‌شود و از طریق روشن کردن مشکلات و توانمندی‌های سازمان برای کارکنان در آینده، کارکنان را نسبت به مسائل و مشکلات سازمانی آگاه کرده و میزان اضطراب و نگرانی آنها را به حداقل رسانده و باعث افزایش کیفیت عملکرد آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود و در نتیجه، موفقیت شغلی آنها را افزایش می‌دهد.

آمستیسوس (۲۰۱۱) معتقد است بین توانایی پیش‌بینی مدیران و توانایی کارکردی مدیران و سازمان رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین، مدیرانی که توانایی پیش‌بینی تهدیدات و فرصت‌های آنها بیشتر است، عملکرد بهتری دارند. در نتیجه‌گیری پایانی می‌توان گفت که مدیران دانشگاهی برای پیشبرد اهداف سازمانی خود و کارایی بالا در دستیابی به اهداف برنامه و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان مدرسه نیاز به سطح قابل قبولی از هوش استراتژیک دارند.

۶- پیشنهادهای پژوهش

- با توجه به اثرگذاری مؤلفه‌های هوش استراتژیک بر متغیرهای پژوهش پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:
- ✓ با توجه به نتایج پژوهش، مدیران می‌توانند با استقرار کامل و مطلوب هوش استراتژیک در سطح مدارس، مهارت حرفه‌ای و عملکرد معلمان بهبود بخشند.
 - ✓ برنامه‌ریزی در چگونگی انتخاب مدیران با هوش استراتژیک بالا معلمان

- ✓ مدیران با استفاده از هوش استراتژیک، به معلمان توانا و برخوردار از مهارت‌های علمی و اطلاعاتی انگیزه لازم برای یادگیری را در دانش‌آموزان ایجا کنند و مشوق آنان در خلاقیت، کاوشگری و تحقیق و حل مسأله باشند.
- ✓ فراهم کردن فضای آموزشی مناسب، بودجه و امکانات کافی در مدارس برای اجرای علمی و عملی مؤلفه‌های هوش استراتژیک
- ✓ آگاه کردن معلمان از نتایج بکارگیری هوش استراتژیک برای بالا بردن سطح آگاهی و مهارت حرفه‌ای آنها
- ✓ در راستای ارتقای مهارت حرفه‌ای و عملکرد معلمان در مدارس، استفاده از هوش استراتژیک، توجه به انگیزه‌های انسانی معلمان، مشارکت معلمان در مدیریت مدرسه، ملاحظات انسانی، توجه به علایق معلمان و دادن آزادی عمل بیشتر به آنان بیشتر مورد توجه و کاربست قرار گیرد.
- ✓ برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی درباره راه‌های مؤثر بر بهبود عملکرد برای معلمان

منابع

- آزادی، یداله، عیدی‌پور، کامران، بخت، معصومه، قائمی، بهاره (۱۴۰۰). رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. دوره دهم. شماره دوم. صص ۴۱-۶۰.
- بخت، معصومه، عباسی، همایون، عیدی، حسین، عیدی‌پور، کامران (۱۳۹۴). پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. سال سوم. شماره نهم. صص ۷۱-۸۱.
- خاک‌پور، عباس‌یمینی، محمد، پرداختچی، محمدحسن (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج‌عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی. فصلنامه روانشناسی کاربردی. دوره دوم. شماره سوم. صص ۵۷۹-۵۶۴.
- سلیمانی، آذر (۱۳۹۲). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی در مدارس استثنایی آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- شمالی، محمداسماعیل، اسمعیل‌نیا شیروانی، کامبیز (۱۴۰۰). بررسی رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با رشد مهارت حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن. ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری.
- طاهری، مرتضی، عارفی، محبوبه، پرداختچی، محمدحسن، قهرمانی، محمد (۱۳۹۲). کاوش فرآیند توسعه معلمان در مراکز تربیت معلم: نظریه داده بنیاد. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. سال دوازدهم. شماره ۴۵. صص ۱۷۶-۱۴۹.
- عبدالهی، امیرحسین (۱۳۹۱). بررسی تأثیر هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی (مطالعه موردی دفتر مرکزی تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور واحد تهران.
- عزیزی، ناظم، ندیمی شاهرودی، هادی (۱۳۹۶). رابطه هوش معنوی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. اولین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی. تهران.
- قلندری، محمدرضا (۱۴۰۱). مطالعه و بررسی هوش استراتژیک مدیران با تأثیر نقش مؤلفه توسعه سازمانی در سازمان‌ها. سومین کنفرانس بین‌المللی ایده‌های نوین در مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری.

کرمی، زهره، سراجی، فرهاد، معروفی، یحیی (۱۳۹۶). برنامه درسی روایت پژوهی و توسعه حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه فرهنگیان: طراحی الگوی برنامه درسی. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی. سال پنجم. شماره نهم. صص ۶۹-۱۰۴.

کفاش‌پور، آذر، شکوری، ندا (۱۳۹۴). شناخت وضعیت موجود منابع انسانی با تأکید بر الزامات توانمندسازی روانشناختی و شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خراسان). رسالت مدیریت دولتی. دوره ششم. شماره ۱۷. صص ۱۷-۳۱.

مورکانی، غلامرضا، مشایخی، منصوره، سلیمانی، سعید (۱۳۹۶). تبیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان‌های شهر تهران. فصلنامه روانشناسی تربیتی. شماره ۳۱. صص ۸۶-۷۵.

وظیفه‌دوست، حسین، قاسمی، فاطمه (۱۳۸۸). هوشمندی رقابتی، رویکردهای و کاربردها. مجله تدبیر. شماره ۱۹۷.

Aguirr, J. (2016). Strategic intelligence: A system to manage innovation. *Studios Gerenciales*, 31, 100-110.

Amesteus, N. (2011). Manager's foresight matters. *Foresight*, 13(2), 64-78.

Boikanyo, H. (2016). Investigating strategic intelligence as a management tool in the mining industry. Thesis of Phd in Business Administration at the Potchefstroom Campus of the North – West University.

Johnson, S. Cooper, C. Cartwright, S. Donald, I. Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*. leaders: an empirical examination. *International Journal of Manpower*, 27(1), ۳۷-۵۱.

Ling, T. P. Lope Pihie, Z. A. Asimirin, S & Say Fooi, F. (2015). The Influence of Transformational School Leadership on Teacher Efficacy in Malaysian Secondary School Teachers, *International Journal of Social Science Research*, 3(2).

Maccoby, M., & Scudder, T. (2011). Strategic intelligence: A conceptual system of leadership for change. *International Society for Performance Improvement*, 1-9.

Miao, E. A. Rajan, J. V. & Aderem, A. (2011). Caspase-1-induced pyroptotic cell death. *Immunological reviews*, 243(1), pp. 206-2۱۴.

Patterson, M. G., West, M. A., Lawthom, R., Maitlis, S., & Robinson, D. (2003). Development and validation of a theory-based organizational climate measure. Manuscript in preparation. 1-233.

Pellissier, R. & Kruger, J. P. (2020). A study of strategic intelligence as a strategic management tool in the long-term insurance industry in South Africa. *European Business Review*, 23 (6): 609-6۳۱.

Rockman I. (2019). Promoting professional development: a local approach. *College & reaserch libraries news*, 50(10): 902-904.