

تأثیر خرد سازمانی در افزایش بهره‌وری سازمان با نقش میانجی چابک سازی (مورد مطالعه: مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر

تهران)

ناهید محمدی^۱

تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۱/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۲

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر خرد سازمانی در افزایش بهره‌وری سازمان با نقش میانجی چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران می‌باشد. در تحقیق حاضر، جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران می‌باشد که برابر با ۲۵۰ نفر بوده است. از بین جامعه آماری تعداد ۱۵۲ نفر را با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب و روش نمونه‌گیری مورد استفاده از نوع تصادفی ساده می‌باشد. در این پژوهش برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. همچنین میزان روایی و پایایی متغیرها محاسبه شد که متغیرها و مولفه‌های آنها از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار شدند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های تحلیل عاملی، معادلات ساختاری و آزمون سوبل با استفاده از نرم‌افزارهای آماری *Smart Pls* و *Sps 22* انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد، خرد سازمانی بر چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر معنادار وجود دارد. چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر معناداری وجود ندارد. همچنین در حال کلی می‌توان نتیجه گرفت؛ خرد سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر معنادار دارد.

کلمات کلیدی: خرد سازمانی، چابک سازی، بهره‌وری سازمانی.

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Email: taranomebaran710@gmail.com

۱- مقدمه

امروزه بهره‌وری و افزایش تعالی سازمانی به عنوان یکی از مهمترین مؤلفه‌های مورد نظر در سازمان‌های مختلف می‌باشد. مدیران مجرب در سازمان‌ها، به این نتیجه رسیدند که به منظور حصول موفقیت در عرصه رقابت تنگاتنگ جهانی و افزایش سودآوری، لحاظ قرار دادن مؤلفه‌های مرتبط با بهره‌وری نیروی انسانی و کار، بسیار با ارزش بوده و می‌بایست همواره مورد توجه باشد (احمدی، ۱۳۹۵). توجه به بهره‌وری در سازمان‌های مختلف به شکل‌های متفاوتی صورت گرفته و می‌گیرد البته با توجه به شرایط سازمان‌ها و سیاست‌های مدیریتی، طبیعی است که می‌بایست توسط راه‌های مختلف و متناسب با وضعیت موجود اقدام کرد. بهره‌وری سازمانی نشان دهنده این است که یک سازمان چگونه از منابعی که در اختیار دارد برای رسیدن به اهداف یعنی تولید کالا یا خدمات استفاده می‌کند. مهمترین عامل ارتقاء بهره‌وری اعمال مدیریت مناسب برای تعامل بهینه عناصر و موضوعات سیستم است. در نتیجه استفاده بهینه و موثر از منابع تقلیل ضایعات، کاهش قیمت تمام شده، بهبود کیفیت، ارتقاء رضایت مشتریان، دلبذیری در محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر نهایتاً موجب رشد و توسعه سازمان و بهبود بهره‌وری آن سازمان خواهد شد (تورانی و آقایی، ۱۳۹۸). مبحث چابکی سازمانی نیز اخیراً مورد توجه بیشتر محققان علوم مدیریت قرار گرفته است. سازمان‌هایی که دارای کارکنان، فرآیند کار، مدیریت تصمیم‌گیری به موقع و اجرای عملیاتی سریع و چابک باشند، توانسته‌اند در مسیر موفقیت در افزایش عملکرد، موفق‌تر ظاهر شوند. چابکی، توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا را ارتقاء می‌دهد و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان می‌شود (بالاجی و همکاران^۱، ۲۰۱۶). از یک جهت، چابکی پویا، در برگیرنده تغییرات تهاجمی و رشدگرا است و به دنبال پیروزی و موفقیت در سود، سهم بازار و به دست آوردن مشتریان در بازارهای رقابتی است که اکثر سازمان‌ها به دلیل آشفتگی و تلاطم حاکم بر این بازارها از ورود به آنها هراسانند. چابکی، به طور مستمر بر عملکرد کارکنان و سازمان، ارزش محصولات و خدمات، تغییرات دائم در جهت دستیابی به فرصت‌های حاصل از جلب مشتری، توجه می‌کند (ارغوانی، ۱۳۹۶). از جهت دیگر، سازمان‌های تولیدی و خدماتی امروزی که در محیطی بسیار پویا در حال انجام فعالیت هستند، وظیفه‌ی بسیار سنگینی را در زمینه پاسخگویی به نیازهای مشتریان در جهت ایجاد رویکرد کیفیت‌مداری و یا ارائه خدمات منطبق با نیازهای جامعه بر عهده دارند. همچنین به دلیل ماهیت فعالیت سازمان‌ها و محیط پویای آنها که به سبب رفتار انسانی همواره با عدم اطمینان همراه است، توانایی سازمان نسبت به دریافت سریع نیازمندی‌ها و تغییرات در نیازهای مشتریان و پاسخگویی سریع در راستای

^۱ Balaji et al

افزایش قابلیت انعطاف پذیری سازمانی نقش بسیار عمده‌ای را در افزایش رضایت مشتریان سازمان ایفا می‌کند (شفر و همکاران^۱، ۲۰۱۷). از این رو می‌توان گفت یکی از ضرورت‌های سازمان‌های کنونی، ایجاد چابک سازی در سازمان به همراه کارکنانی چابک برای پرورش نیروی متخصص توأم با ویژگی چابکی است که در محیط فعالیت به همراه مخاطرات گسترده و یا به عبارت دیگر، عدم اطمینان بالا، بتواند به سرعت به نیازها و تغییرات پاسخگو باشد. همچنین، چابکی سازمانی از زمره موضوعاتی به شمار می‌رود که بیان کننده ابعاد و زوایای مختلف آن در منابع مختلف، جایگاه مطلوبی را برای رشد و ارتقاء عملکرد آنها در سطوح مختلف فراهم می‌سازد. امروزه چابکی سازمانی به عنوان عامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان، افزایش بهره‌وری و روحیه کارکنان سازمان ارتقای سطح تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی و رضایت از زندگی در میان کارکنان سازمان مطرح شده است (برائی و میرزایی^۲، ۲۰۱۹). به عبارتی می‌توان گفت که رویکردها و راه حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای مقابله با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی معاصر را از دست داده‌اند یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین شوند. از این رو، یکی از راه‌های پاسخگویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی است. در واقع، چابکی به عنوان پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان‌ها و بنگاه‌های رقابتی است. از یک طرف، نیاز به این پارادایم جدید، مبنی بر افزایش ضریب تغییر در محیطی است که بنگاه‌ها و سازمان‌ها را وادار به پاسخ متفکرانه و معقولانه به تغییرات می‌کنند. از طرف دیگر، بازارها و مشتریان خواهان محصولات ارزان، متناسب با سلیقه خود و دسترسی سریع به آنها هستند. چابکی سازمانی در کل می‌تواند باعث هزینه‌های تولید پایین‌تر، سهم بازار فزاینده، ارضاء نیازهای مشتری، تسهیل معرفی سریع محصولات جدید و حذف کردن فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده شود و قابلیت رقابت کمپانی را افزایش دهد (رضوی و رحمانی، ۱۴۰۰). از آنجا که بیشتر سازمان‌ها با مشکلاتی در زمینه ضعف کارایی از سوی برخی از کارکنان، نداشتن انگیزه‌ی مناسب در کارکنان، کمبود امکانات و تجهیزات، نداشتن مدیریت قوی و اصولی، ضعف در نظارت و ارزیابی دقیق بر مجموعه، نادیده گرفتن قوانین و مقررات و ضعف در توانایی استفاده بهینه از تمامی ظرفیت‌های موجود در سازمان روبه‌رو هستند؛ که این مشکلات تأثیر بسیار زیادی بر بهره‌وری سازمان دارد. باید باور داشت که بهره‌وری یکی از محورهای مهم و اساسی در توسعه، تعالی، رشد و پویایی در هر سازمان است و از طرفی نیز، توسعه و تعالی سازمانی نیز منوط به شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهره‌وری در آن سازمان است (کریمایی و همکاران، ۱۳۹۷). علاوه بر اینها امروزه،

¹ Shepherd et al

² Baraei & Mirzaei

یکی از عوامل مؤثری که علاوه بر ایجاد انسجام تیمی و رضایت شغلی موجب اعتماد بین فردی در کارکنان می‌گردد، خرد سازمانی است. خرد توانایی کاربرد صحیح دانش و قضاوت‌های صحیح پیرامون مسائل مربوط به زندگی و رفتار است. خرد، نقطه برتر توسعه فردی و ترکیبی از ویژگی‌های انسانی است که امکان انجام عمل بهتر را ایجاد می‌کند (لو و استودینگر^۱، ۲۰۱۶). در مقیاس سازمانی، خرد سازمانی ظرفیت عملی کردن مناسب‌ترین رفتارها در سازمان با توجه به دانسته‌ها و دغدغه‌های درست سهامداران مختلفش است. بنابراین خرد تأثیر چشمگیری بر موفقیت در سطح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی دارد. ادن^۲ (۲۰۱۱) معتقد است که خرد سازمانی موجب بهبود انسجام تیمی و اعتماد بین فردی می‌شود (دیویس^۳، ۲۰۱۶). کریستین و همکاران^۴ (۲۰۰۰) تعریف مختصری از خرد ارائه کردند: آنها خرد را ظرفیت قضاوت و گزینش دانش خاص در یک زمینه خاص و برای یک کار خاص می‌دانند. به عقیده وایل^۵ (۲۰۰۷) خرد سازمانی، حالتی است که در آن، گروه، واحد اصلی اقدام شجاعانه و خردمندانه در امور سازمانی است. خرد سازمانی از دیدگاه بروان^۶ (۲۰۰۲) دارای ۶ بُعد کلی شامل: خودشناسی، درک دیگران، قضاوت، دانش زندگی، مهارت‌های زندگی و تمایل به یادگیری است. درک دیگران: درک عمیق از طیف گسترده‌ای از افراد در محتواهای مختلف فردی، گروهی و سیستمی. توانایی درگیر شدن آنها، قابلیت درک آنها، توجه اصلی در یادگیری در مورد آنها و تمایل به کمک آنها؛ قضاوت: توانایی جذب، یکپارچگی و پذیرش اطلاعات زندگی فرد؛ دانش زندگی: ادراک متداول فرد، روشن فکر بودن و درک واقعیت‌های زندگی؛ مهارت‌های زندگی: تخصص در تعادل بین نقش‌های چندگانه، اداره‌ی امور روزانه، پیش‌بینی مشکلات، غلبه کردن بر موانع، داشتن ابزارهای عملی و استراتژی‌های برخورد با محتوای چندگانه زندگی؛ تمایل به یادگیری: اعتماد به آنچه فرد می‌داند و باور به اینکه او به سادگی هر چیزی را نمی‌داند و علاقه به یادگیری می‌باشد (محمدی مقدم و شوقی، ۱۴۰۰). زمانی که مسائل در سازمانی مطرح شود و تجارب و دیدگاه‌های مختلف تجمیع شود، لغزش و اشتباه کاهش می‌یابد. بیان و تبادل افکار و مباحثه در مورد تجارب و دیدگاه‌های سازمانی، به اشتراک تجارب فردی در بین شرکت کنندگان می‌انجامد و می‌توان به صورت مشورت سازمانی به مطالعه و بررسی مسائل و راهکارهای پیشنهادی در حوزه‌های مختلف پرداخت. در حوزه آموزش و پرورش، خلاصه نظرات تعدادی از افرادی که به طور مستقیم و غیر مستقیم با این حوزه در ارتباط هستند

¹ Law & Staudinger

² Eden

³ Davis

⁴ Christian et al

⁵ Weil

⁶ Brown

(شاغل و غیرشاغل) شامل عواملی است نظیر؛ ضعف در ارتباطات سازمانی و عدم هماهنگی در اقدامات مدیریتی، برنامه‌های نامناسبی و کمبود فضا و امکانات درونی، وضعیت نامطلوب معیشتی و رفاهی، سواد ارتباطی و تحصیلی پایین والدین و کمبود انگیزه دانش آموزان و والدین (بیرونی). برنامه ریزی آینده محور و تدوین تجربیات متخصصان و بازنشستگان (راهکار). تجربه نشان داده است که مشورت با همکاران و قبول نظرات آنان خصوصاً اگر مخالف باشند، نه تنها کار سختی برای بیشتر افراد است، بلکه در تقابل با آن آنقدر دلیل و بهانه تراشیده می‌شود تا نادرستی دیدگاه مخالف ثابت شود (کریمی راهجردی و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین خرد سازمانی به نوعی در شیوه درست مدیریتی سازمان الزامی است. در این راستا با توجه به مطالب ذکر شده، سوال این پژوهش این است که خرد سازمانی تا چه اندازه بر افزایش بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تاثیرگذار است؟

۲. مبانی نظری تحقیق

خرد مربوط به فهم انسانی است و جنبه‌هایی مثل دانش و هوش برای آن لازم، اما ناکافی است؛ به این معنا که شخص بی‌خرد می‌تواند دانشمند یا باهوش باشد، اما خردمندی بدون صفت دانایی و باهوشی معنا ندارد. ماهیت خرد افراد نه در آنچه می‌دانند و یا هستند، بلکه در چگونگی نگهداشتن، استفاده کردن و به اجرا گذاشتن دانسته‌هاست. این مفهوم، ارزش معنی داری در بقاء و توسعه اجتماعات بشری داشته و دارد، اما مانند بسیاری از مفاهیم نظری، از تعریفی همه پسند و مبنای شناختی استاندارد محروم است؛ لذا مطالعه نظام‌مند خرد بسیار مشکل می‌نماید. اگرچه تعریفی از خرد که همه با آن موافق باشند، وجود ندارد، پژوهش‌هایی که به تازگی انجام شده و توصیف‌های تاریخی برای عناصر سازنده خرد، به اندازه کافی نشان می‌دهد که خرد، ساختاری قابل اندازه‌گیری دارد (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۸).

کوپرایدر سریواستا^۱ (۱۹۹۸) خرد سازمانی را یک فرآیند پویای قضاوت ماهرانه تعریف کردند که با آگاهی از این مسأله که باید همیشه باز تنظیمی و باز ساختاردهی در آن صورت گیرد، تا درک سازمانی به وجود آید. همچنین آنها اعتقاد داشتند که خرد سازمانی چیزی نیست که افراد آن را دارا باشند بلکه چیزی است که توسط روابط خلق می‌شود. خرد سازمانی می‌تواند به عنوان ابزاری کارا برای پاسخگویی به محیط نامطمئن باشد. خرد سازمانی ظرفیت عملی کردن مناسب-ترین رفتارها در سازمان با توجه به دانسته‌ها و دغدغه‌های درست کارکنان است. خرد سازمانی همچنین می‌تواند اشکال مختلف فرهنگی را خلق، معرفی و مترقی نماید. مدیرانی که از خرد

¹ Coprider Srivastava

سازمانی برخوردار هستند، قادرند فرهنگ تغییر و رشد خلاق را بجای حفظ وضع موجود در یک سازمان ایجاد کنند (شوقی و همکاران، ۱۳۹۷).

به طور کلی بهره‌وری را می‌توان ترکیبی از کارایی و اثربخشی دانست. کارایی به مفهوم صحیح انجام دادن کار است و با استفاده مفید از منابع ارتباط دارد، یعنی اینکه از حداقل نهاده‌ها حداکثر محصول برداشت شود. اثربخشی به مفهوم کار صحیح می‌باشد. یعنی ممکن است با مصرف کمتر نهاده‌ها محصول بیشتری تولید کرد ولی این محصول کیفیت مطلوب مورد نظر مصرف کننده را نداشته باشد. در این حالت کارایی واقع شده، اما چون محصول فاقد کیفیت لازم است، از این رو اثربخش نبوده و نمی‌تواند رضایت مصرف کننده را جلب نماید. به این ترتیب تحقق کارایی و اثربخشی هر کدام به تنهایی موجب افزایش بهره‌وری نخواهد شد. به بیان دیگر در مقوله بهره‌وری اولاً کاری که انجام می‌شود باید کار درست و مفیدی باشد، ثانیاً این کار به بهترین نحو انجام شود. در این صورت با تحقق این دو شرط می‌توان اطمینان حاصل کرد بهره‌وری سازمانی محقق شده است. به عبارت ساده‌تر بهره‌وری به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده موثرتر از منابع، نیروی کار، سرمایه، مهارت‌های انسانی، تجهیزات، زمان و غیره به منظور ارتقاء رفاه جامعه و سازمان‌ها می‌باشد (موحمد و همکاران^۱، ۲۰۱۸).

گلدمن و همکاران^۲ (۱۹۹۵) در تعریف چابکی سازمانی، آن را نوعی توانایی در رشد اقتصادی در یک محیط رقابتی می‌داند که ویژگی آن تغییرات دائم و غیر قابل پیش بینی است. چابکی سازمانی با مقوله تغییر سرو کار دارد و از آنجا که تغییر یکی از بزرگترین ویژگی‌های سازمان‌های امروزی است و در حوزه رقابت‌های سازمانی بسیار به آن پرداخته می‌شود (ابراهیمی نژاد و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین مباحث چابکی سازمانی روزبه‌روز در حال افزایش است. چابکی سازمانی در واقع، واکنش به نیازهای محیطی است. سازمان‌های امروز به دنبال بهبود توانمندی‌ها جهت ارائه خدمات در کوتاه‌ترین زمان با کمترین هزینه بهبود، کیفیت و ایجاد نوآوری در خدمات خود هستند (طباطبایی و قندالی، ۱۳۹۷). به طور کلی، محیط امروز انعطاف پذیری بیشتری را از سازمان‌ها طلب می‌کند که این کار با چابک سازی سازمانی حل می‌گردد. چابکی سازمانی، یکی قابلیت سازمانی است که برای رسیدن به اهداف سازمانی باید حتماً مد نظر مدیران قرار بگیرد و دارای مولفه‌های نوآوری، مسئولیت پذیری، کیفیت بالا، پیچیدگی کم، انعطاف پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی است و همچنین نسبت به مشکلات و چالش‌های محیطی بسیار مقاوم است (مانورونگ و کورنیوان^۳، ۲۰۲۱). در پژوهش حاضر محقق با استفاده از پرسشنامه‌های

¹ Mohamed et al

² Goldman et al

³ Manurung & Kurniawan

استاندارد مولفه‌هایی که در تحقیق مورد بررسی قرار داده است طبق مدل مفهومی در ادامه مشخص شده است.

۳. پیشینه تحقیق

شوقی و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: با رویکرد بهره‌وری) پرداختند. پژوهش فوق با هدف بررسی تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی و رویکرد بهره‌وری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر انجام شده است. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد که درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مولفه‌های پژوهش مناسب بود و همچنین خرد سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی با رویکرد بهره‌وری سازمانی تأثیر معنادار دارد. کارآزما و بهمنی (۱۳۹۹)، در تحقیقی به بررسی نقش میانجی خرد سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول آفرین و چابکی سازمانی (مطالعه موردی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان) پرداختند. پژوهش فوق با هدف بررسی تأثیر نقش میانجی خرد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و چابکی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ انجام شده است. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد که بین متغیرهای رهبری تحول آفرین و چابکی سازمانی، رهبری تحول آفرین و خرد سازمانی معلمان و همچنین خرد سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین رهبری تحول آفرین به طور مستقیم پیش بینی کننده مثبت و معنادار چابکی سازمان معلمان و نیز رهبری تحول آفرین به طور غیر مستقیم با میانجیگری خرد سازمانی، پیش بینی کننده مثبت و معنادار چابکی سازمانی معلمان می‌باشد. بر این اساس می‌توان گفت نقش واسطه‌گری متغیر خرد سازمانی، واسطه‌گری مکمل است، چرا که توان متغیر رهبری تحول آفرین را جهت پیش بینی چابکی سازمانی معلمان تقویت می‌کند. گوهری و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیقی به تأثیر مدیریت دانش و جوان‌گرایی در چابکی سازمان و ارتقاء بهره‌وری در اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره) خراسان شمالی پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد که مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری با نقش میانجی چابکی سازمان و در اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره) خراسان شمالی تأثیر معناداری دارد. تأثیر جوان‌گرایی بر ارتقاء بهره‌وری با نقش میانجی چابکی سازمان و در اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره) خراسان شمالی مشاهده شد. مدیریت دانش بر چابکی سازمانی و ارتقای بهره‌وری در اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره) خراسان شمالی تأثیر معناداری دارد. جوان‌گرایی بر چابکی سازمانی و ارتقاء بهره‌وری در اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره) خراسان شمالی تأثیر معناداری دارد. چابکی سازمانی بر ارتقاء بهره‌وری در اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره) خراسان شمالی تأثیر

معناداری دارد. نیکخواه (۱۴۰۱)، در تحقیقی به تأثیر نقش میانجی چابکی سازمان در رابطه بین برون سپاری و بهره‌وری سازمانی در شرکت گاز پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد که چابکی سازمان، رابطه بین برون سپاری و بهره‌وری سازمانی را در شرکت گاز شهر رشت میانجی-گری می‌کند. شاخص برون سپاری با ضریب $0/568$ و به بیان دیگر به اندازه $56/8$ درصد بر بهره‌وری سازمانی در شرکت گاز شهر رشت با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمان تأثیر دارد. وقیح نافیعی^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود به بررسی چابکی سازمانی: کلید بهبود عملکرد سازمانی پرداختند. هدف تحقیق فوق، برجسته کردن نقش مهم چابکی سازمانی در بهبود عملکرد سازمانی در صنعت داروسازی در مصر است. نتایج تحقیق فوق نشان داد بین چابکی سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. این یافته نشان می‌دهد که چابکی سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. هیلی و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به بررسی هزینه‌های خرد جمعی: اینکه چگونه منابع بر تجمیع اطلاعات در تصمیم‌گیری سازمانی تأثیر می‌گذارند، پرداختند. با استفاده از یک سری آزمایش‌های محاسباتی، متوجه می‌شویم که کدام قانون بهترین است، بستگی به نحوه استفاده سازمان از منابع کمیاب برای بهبود دانش اعضا از گزینه‌ها (منابع دقت) و گنجاندن آنها در تصمیم‌گیری‌ها (منابع شامل کردن) دارد. با نشان دادن وابستگی متقابل منابع و قوانین تجمیع، ما توجه را به هزینه‌های منابع مورد نیاز برای مهار خرد جمعی در سازمان‌ها جلب می‌کنیم. اسپیل و تینازتپ^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک رهبری دموکراتیک بر بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی عملکرد کارکنان در ترکیه پرداختند. این مطالعه نشان داد که سبک رهبری دموکراتیک یکی از ارجح‌ترین سبک‌های رهبری است، زیرا نه تنها کارکنان را برای انجام کار بر می‌انگیزد، بلکه بهره‌وری سازمانی را نیز افزایش می‌دهد. به طور مشابه، این مطالعه نشان می‌دهد که هر چه سطح تجربه کارگران بالاتر باشد، تأثیر رهبری بر عملکرد آنها کمتر است. این به دلیل این واقعیت است که کارگران با تجربه قبلاً در وظایف خود آموخته‌اند، از این رو، نیاز به حداقل نظارت از مافوق دارند. علاوه بر این، تحقیق فوق بحث می‌کند که در سازمان‌هایی که سبک رهبری دموکراتیک اعمال می‌شود، کارکنان تحت آموزش قرار می‌گیرند و می‌توانند به طور موثر با مافوق خود ارتباط برقرار کنند که این امر بر عملکرد کارکنان نیز منعکس می‌شود. با بررسی پیشینه‌های پژوهش، تحقیقات محدودی در خصوص بهره‌وری سازمان و چابک سازی انجام شده است. بنابراین می‌توان گفت به طور مستقیم پژوهشی در خصوص بررسی ارتباط خرد سازمانی در افزایش بهره‌وری سازمان با نقش میانجی چابک سازی (مورد مطالعه: مدارس آموزش

¹ Wageeh Nafei

² Haley et al

³ Oussible & Tinaztepe

و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران) انجام نشده است و انجام چنین پژوهشی ضروری است. با انجام چنین پژوهشی می‌توان به سازمان‌ها در جهت رفع مشکلات متعدد کمک نمود.

۴. فرضیه‌ها و مدل تحقیق

۴-۱. فرضیه اصلی

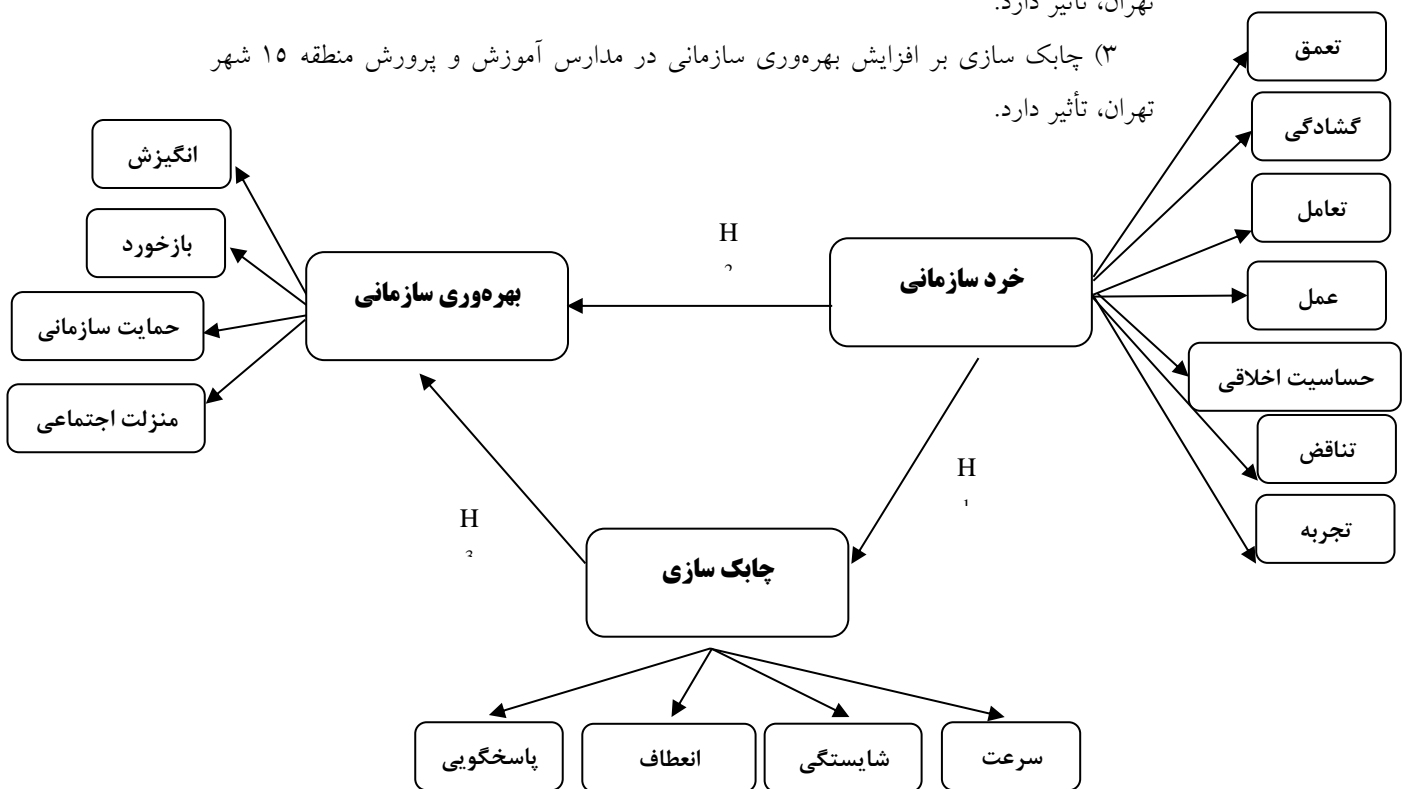
خرد سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد.

۴-۲. فرضیه‌های فرعی

(۱) خرد سازمانی بر چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد.

(۲) خرد سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد.

(۳) چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد.



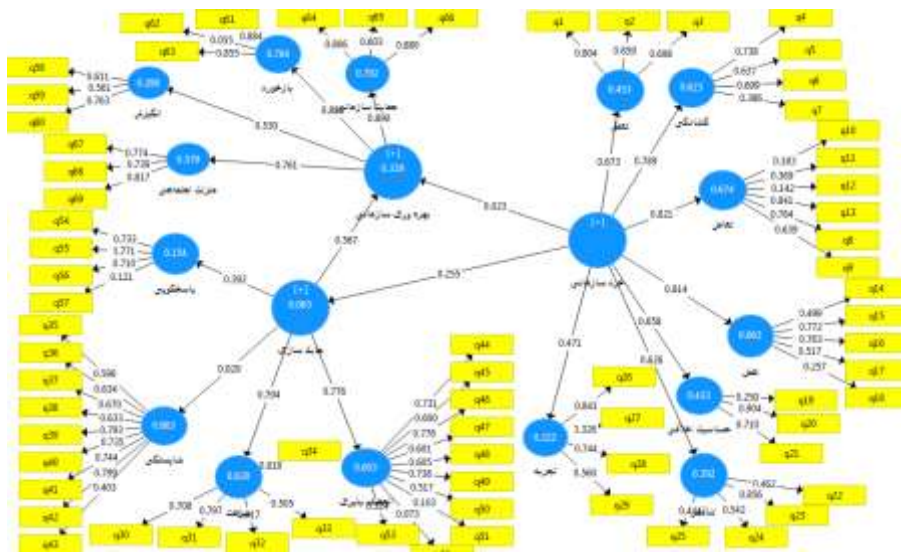
شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۵. روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف اجراء از نوع، کاربردی است. تحقیق کاربردی، تحقیقی است که به منظور حل مشکل یا معضل خاص علمی یا اجتماعی انجام می‌گیرد. همچنین پژوهش حاضر ترکیبی از روش پیمایشی است از رایج‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌ها در روش پژوهش پیمایشی، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش محقق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد بهره‌وری سازمانی توسط ثالثی جمع‌آوری (مؤلفه انگیزش از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، مؤلفه بازخورد از پرسشنامه محمدی و همکاران (۱۳۸۷)، مؤلفه حمایت سازمانی از پرسشنامه لو و سی (۲۰۰۱) و مؤلفه منزلت اجتماعی از پرسشنامه جگرالد (۲۰۰۵)) و به صورت فردی طراحی شد. پرسشنامه استاندارد چابک سازی شریفی و یانگ (۲۰۰۰) و پرسشنامه خرد سازمانی استاندارد اشمیت و همکاران (۲۰۱۲) به صورت تصادفی ساده استفاده و توزیع شده است که مرتبط با فرضیه‌ها و متغیرهای تحقیق می‌باشد و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین این تحقیق از نظر زمان اجراء تحقیقی مقطعی است و به لحاظ منطق اجراء استقرایی است، همچنین روش تحقیق از جهت نحوه اجراء، توصیفی (بدان جهت که متغیرها توسط محقق دستکاری نمی‌شوند و وضعیت موجود آنها شناسایی می‌شود)، پیمایشی و از نوع همبستگی (بدان جهت که ارتباط بین متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار می‌گیرد) می‌باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۲۵۰ نفر را شامل می‌شود. همچنین تعداد ۱۵۲ نفر از مدیران را با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. با توجه به ماهیت این تحقیق، جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. مباحث تئوریک پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات، منابع داخلی و خارجی موجود در کتاب‌ها و استفاده از اینترنت جمع‌آوری شده است. یعنی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق کلاً از روش کتابخانه‌ای انجام گرفته است. در پایان جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های آماری تحلیل عاملی، روش معادلات ساختاری و آزمون سوبل و برای اجرای عملیات اقتصادسنجی نیز از نرم‌افزارهای Spss 22 و Smart Pls استفاده می‌گردد.

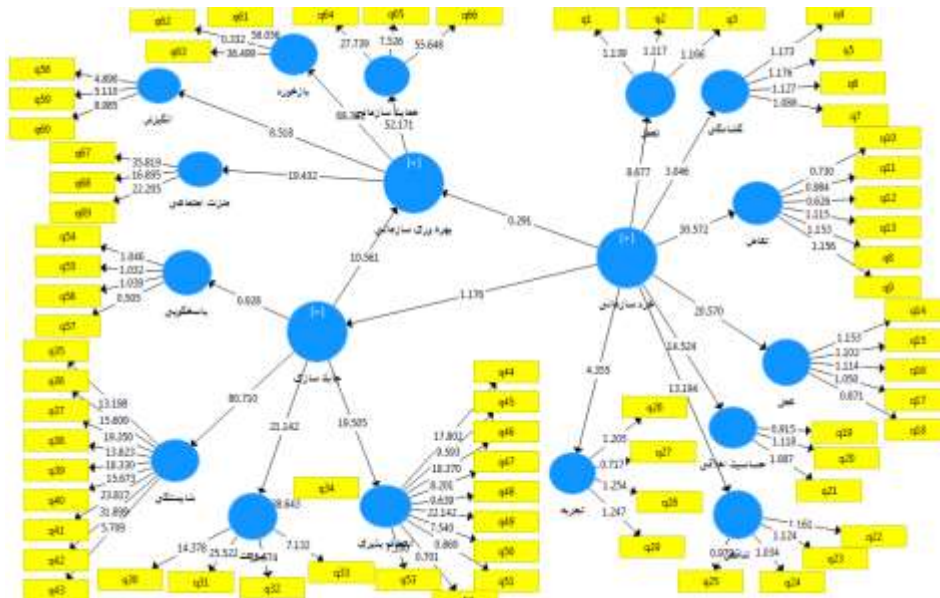
۶. آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت طبق شکل ۲-۵ به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار Smart Pls می‌پردازیم.



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی

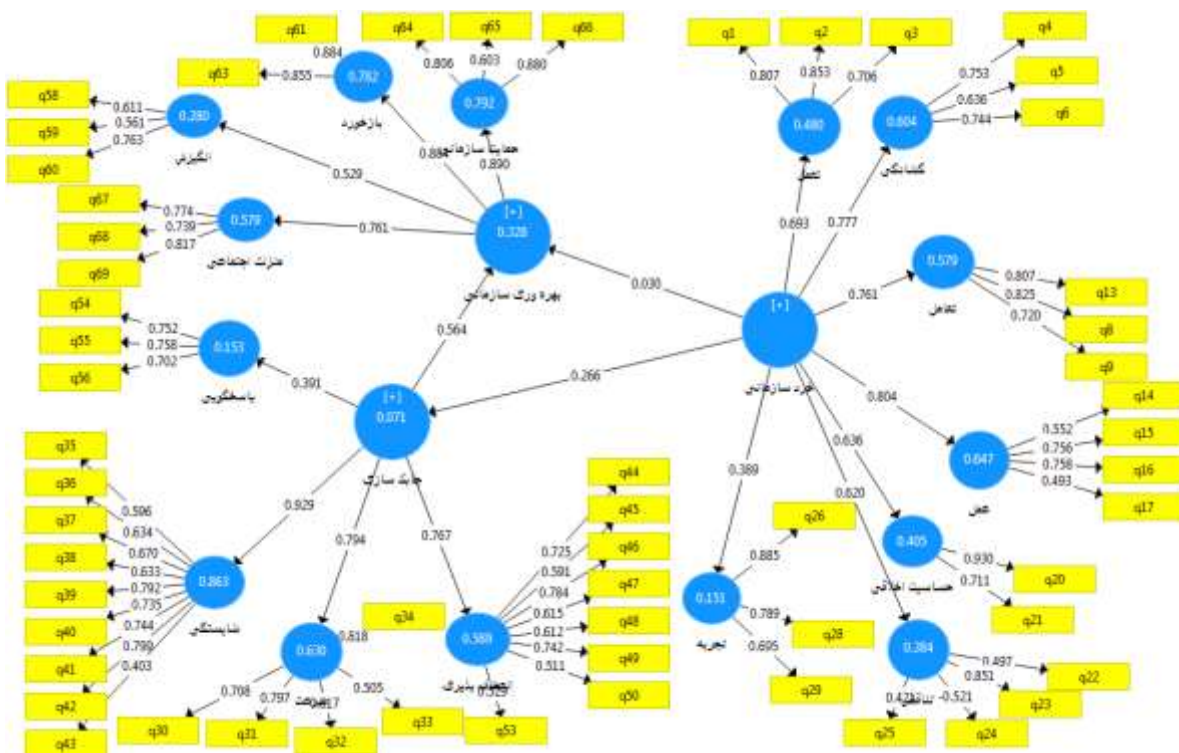
در شکل ۲- مشاهده می شود متغیرهای تحقیق از جمله چابک سازی مقدار بارعاملی این متغیر نسبت به هر یک از مولفه های خود و سوالات هر مولفه پرسشنامه مشخص شده است. در ادامه مشاهده می شود بارهای عاملی متغیرهای خرد سازمانی، افزایش بهره‌وری سازمانی نیز نسبت به هر یک از مولفه های آنها و سوالات هر مولفه پرسشنامه مشخص شده است.



شکل ۳: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری Z

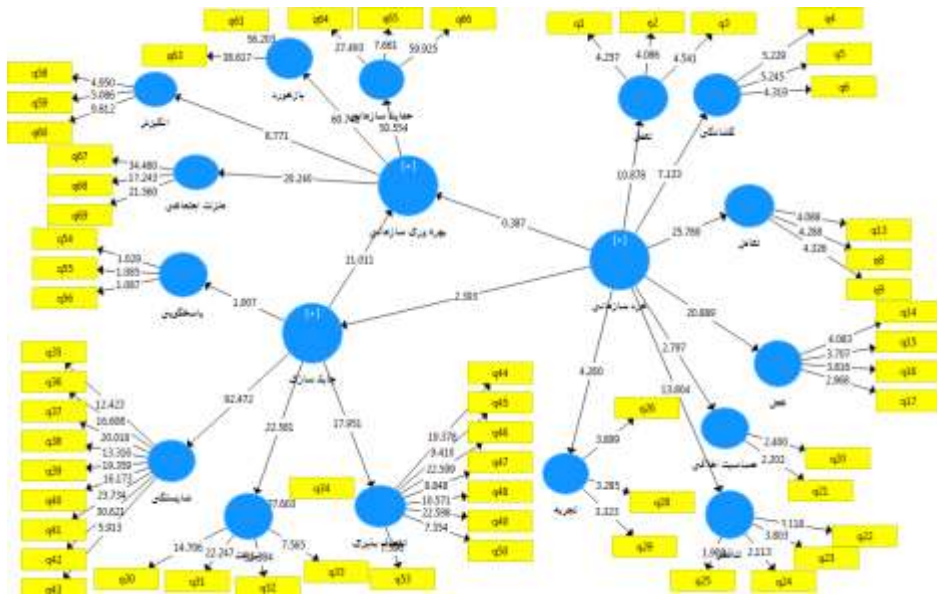
در شکل ۳- مشاهده می‌شود متغیرهای تحقیق از جمله خرد سازمانی مقدار ضریب معناداری این متغیر نسبت به هریک از مولفه‌های خود در پرسشنامه مشخص شده است. در ادامه مشاهده می‌شود ضرایب معناداری متغیرهای افزایش بهره‌وری سازمانی و چابک سازی نیز نسبت به هر یک از مولفه‌های آنها مشخص شده است.

در ادامه ضریب بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از 0.4 باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بارعاملی اگر زیر 0.4 باشد سوالات مربوطه حذف می‌شود. بنابراین ناچاریم مجدداً مدل‌های ساختاری را با نرم‌افزار PLS در هر دو حالت بارهای عاملی و ضریب معناداری Z ترسیم نماییم.



شکل ۴: مدل ساختاری اصلاح شده تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی

در شکل ۴- مشاهده می‌شود مقدار بارهای عاملی تاثیر متغیرها و مولفه‌ها بر همدیگر که کوچکتر از ۰/۴ می‌باشند در مدل حذف می‌شوند و مجدداً مدل ضرایب بارهای عاملی اصلاح شده با همان شروط قبلی ترسیم می‌شود.



شکل ۵: مدل ساختاری اصلاح شده تحقیق همراه با ضرایب معناداری Z

در شکل ۵- مشاهده می‌شود به علت اصلاح بارهای عاملی مقادیر ضرایب بارهای عاملی تغییر کرده است از همین رو بایستی مدل سطح معناداری Z را مجدداً ترسیم نماییم چراکه با تغییر مدل بارهای عاملی مدل ضریب معناداری نیز تغییر پیدا می‌کند.

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از مدل‌های ساختاری سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌رسد، که نتایج آن در جدول ۱- آمده است.

جدول ۱- نتایج معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی متغیرهای پنهان تحقیق

| متغیرهای مکنون | ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7) | ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7) | میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5) |
|----------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| | | | |

| (| | | |
|-------|-------|-------|------------------|
| ۰/۵۱۷ | ۰/۷۸۲ | ۰/۷۸۱ | انعطاف پذیری |
| ۰/۶۲۳ | ۰/۷۷۶ | ۰/۷۴۶ | انگیزش |
| ۰/۷۵۷ | ۰/۸۶۱ | ۰/۷۷۹ | بازخورد |
| ۰/۷۲۹ | ۰/۸۳۶ | ۰/۷۹۶ | بهره وری سازمانی |
| ۰/۶۲۹ | ۰/۸۳۵ | ۰/۷۲۸ | تجربه |
| ۰/۶۱۶ | ۰/۸۲۱ | ۰/۸۲۳ | تعامل |
| ۰/۶۲۶ | ۰/۸۳۳ | ۰/۷۱۰ | تعمق |
| ۰/۶۵۵ | ۰/۷۹۴ | ۰/۸۵۵ | تناقض |
| ۰/۶۸۵ | ۰/۸۱۱ | ۰/۷۷۵ | حساسیت اخلاقی |
| ۰/۵۹۶ | ۰/۸۱۲ | ۰/۸۵۶ | حمایت سازمانی |
| ۰/۷۹۳ | ۰/۷۵۵ | ۰/۷۰۱ | خرد سازمانی |
| ۰/۵۴۶ | ۰/۸۵۴ | ۰/۷۸۳ | سرعت |
| ۰/۵۵۹ | ۰/۸۸۱ | ۰/۸۴۵ | شایستگی |
| ۰/۵۲۴ | ۰/۷۷۹ | ۰/۷۶۲ | عمل |
| ۰/۶۰۴ | ۰/۸۳۹ | ۰/۸۲۱ | منزلت اجتماعی |
| ۰/۵۴۵ | ۰/۷۸۲ | ۰/۷۹۴ | پاسخگویی |
| ۰/۵۶۵ | ۰/۸۳۶ | ۰/۸۱۷ | چابک سازی |
| ۰/۵۰۸ | ۰/۷۵۵ | ۰/۸۱۴ | گشادگی |

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول ۱- این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^1 ، ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول ۱- این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

❖ معیار فورنل و لارکر

معیاری که برای سنجش روایی واگرایی مدل‌های اندازه‌گیری در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی به کار می‌رود معیار معرفی شده توسط فورنل و لارکر است که میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با

¹ Average Variance Extracted

سایر سازه‌ها است؛ به طوری که روایی و اگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. فورنل و لارکر بیان می‌کنند که روایی و اگرایی وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد.

جدول ۲- معیار فورنل و لارکر متغیرهای تحقیق

| پاسخگویی | پا | نزول اجتماعی | مل | ایستگی | رعت | رد سازمانی | یت سازمانی | حمای اخلاقی | سایت اخلاقی | تقاضی | تعقد | عامل | جریه | ره وری سازمانی | ازخورد | انگیزش | انعطاف پذیری |
|----------|----|--------------|----|--------|-----|------------|------------|-------------|-------------|-------|------|------|------|----------------|--------|--------|------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | ۰/۶۴۶ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | ۰/۰۲۵ |
| | | | | | | | | | | | | | | | ۸ | ۰/۴۱۷ | ۰/۳۴۸ |
| | | | | | | | | | | | | | | ۵ | ۰/۷۰ | ۰/۳۰۱ | بهره وری سازمانی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۱ | ۰/۸۴ | ۰/۰۷۵ | تجربه |
| | | | | | | | | | | | | | | ۲ | ۰/۳۳ | ۰/۰۲۴ | تعامل |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۶۴ | ۰/۳۸۵ | تعقد |
| | | | | | | | | | | | | | | ۱ | ۰/۵۸ | ۰/۰۶۵ | تقاضی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۲ | ۰/۲۰ | ۰/۲۶۱ | حسایت اخلاقی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۱ | ۰/۴۹ | ۰/۰۲۶ | حمایت سازمانی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۸ | ۰/۳۳ | ۰/۳۳۷ | خرد سازمانی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۰ | ۰/۶۱ | ۰/۲۴۲ | سرعت |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۹۰ | ۰/۳۹۱ | شایستگی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۰ | ۰/۰۳ | ۰/۱۲۲ | عمل |
| | | | | | | | | | | | | | | ۱ | ۰/۸۹ | -۰/۲۳۳ | نزول اجتماعی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۳۸ | ۰/۱۳۶ | پاسخگویی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۲ | ۰/۸۹ | ۰/۰۵۳ | چابک سازی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۶۱ | ۰/۱۳۰ | گشادگی |
| | | | | | | | | | | | | | | ۲ | ۰/۶۱ | -۰/۳۷۴ | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۸۸ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۲ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۱ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۸۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۳ | ۰/۷۲ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | ۴ | ۰/۵۰ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

میزان رابطه هر سازه با شاخص‌هایش بیشتر از همبستگی بین سازه‌هاست و این امر حاکی از این است که روایی واگرایی مدل نسبتاً مناسب می‌باشد.

❖ معیار R Squares یا R^2 و Q^2

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و طبق جدول ۳- سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد.

جدول ۳- نتایج معیار R^2 و Q^2 برای سازه درون‌زا

| متغیرهای مکنون | R^2 | Q^2 |
|------------------|-------|-------|
| انعطاف‌پذیری | ۰/۵۸۷ | ۰/۲۱۹ |
| انگیزش | ۰/۲۷۷ | ۰/۱۱۰ |
| بازخورد | ۰/۷۸۱ | ۰/۵۶۸ |
| بهره‌وری سازمانی | ۰/۳۲۱ | ۰/۰۹۹ |
| تجربه | ۰/۱۴۷ | ۰/۰۸۰ |
| تعامل | ۰/۵۷۷ | ۰/۳۳۰ |
| تعمق | ۰/۴۷۸ | ۰/۲۷۶ |
| تناقض | ۰/۳۸۱ | ۰/۱۱۶ |
| حساسیت اخلاقی | ۰/۴۰۲ | ۰/۲۵۵ |
| حمایت سازمانی | ۰/۷۹۱ | ۰/۴۴۵ |
| خرد سازمانی | ۰ | ۰ |
| سرعت | ۰/۶۲۸ | ۰/۳۲۱ |
| شایستگی | ۰/۸۶۲ | ۰/۳۶۶ |
| عمل | ۰/۶۴۵ | ۰/۲۵۰ |
| منزلت اجتماعی | ۰/۵۷۷ | ۰/۳۱۳ |
| پاسخگویی | ۰/۱۴۸ | ۰/۰۷۵ |
| چابک‌سازی | ۰/۰۶۶ | ۰/۰۱۷ |
| گشادگی | ۰/۶۰۲ | ۰/۲۹۳ |

مطابق با جدول ۳-، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. همچنین نتایج جدول ۳- نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

❖ معیار^۱ GOF

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش طبق جداول

۴- و ۵- به دست می‌آید.

جدول ۴- میزان Communalities و R^2 متغیرهای تحقیق

| متغیرهای مکنون | Communalities | R^2 |
|------------------|---------------|-------|
| انعطاف پذیری | ۰/۵۱۷ | ۰/۵۸۷ |
| انگیزش | ۰/۶۲۳ | ۰/۲۷۷ |
| بازخورد | ۰/۷۵۷ | ۰/۷۸۱ |
| بهره وری سازمانی | ۰/۷۲۹ | ۰/۳۲۱ |
| تجربه | ۰/۶۲۹ | ۰/۱۴۷ |
| تعامل | ۰/۶۱۶ | ۰/۵۷۷ |
| تعمق | ۰/۶۲۶ | ۰/۴۷۸ |
| تناقض | ۰/۶۵۵ | ۰/۳۸۱ |
| حساسیت اخلاقی | ۰/۶۸۵ | ۰/۴۰۲ |
| حمایت سازمانی | ۰/۵۹۶ | ۰/۷۹۱ |
| خرد سازمانی | ۰/۷۹۳ | ۰ |

^۱ Goodness of Fit

| | | |
|---------------|-------|-------|
| سرعت | ۰/۵۴۶ | ۰/۶۲۸ |
| شایستگی | ۰/۵۵۹ | ۰/۸۶۲ |
| عمل | ۰/۵۲۴ | ۰/۶۴۵ |
| منزلت اجتماعی | ۰/۶۰۴ | ۰/۵۷۷ |
| پاسخگویی | ۰/۵۴۵ | ۰/۱۴۸ |
| چابک سازی | ۰/۵۶۵ | ۰/۰۶۶ |
| گشادگی | ۰/۵۰۸ | ۰/۶۰۲ |

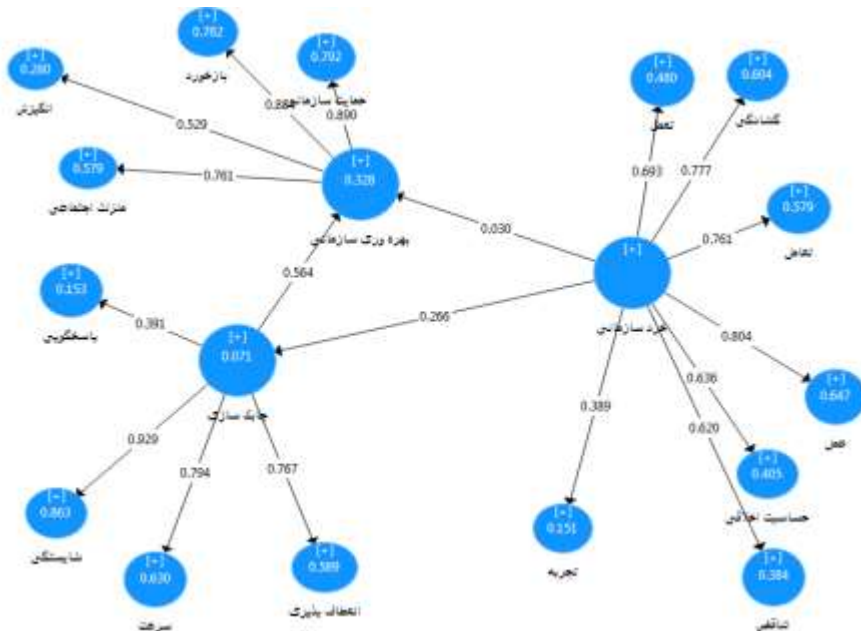
جدول ۵- نتایج برازش مدل کلی

| GOF | R ² | Communality |
|-------|----------------|-------------|
| ۰/۶۱۹ | ۰/۴۸۶ | ۰/۷۸۸ |

با توجه به مقدار به دست آمده در جدول ۵- برای GOF به میزان ۰/۶۱۹، برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

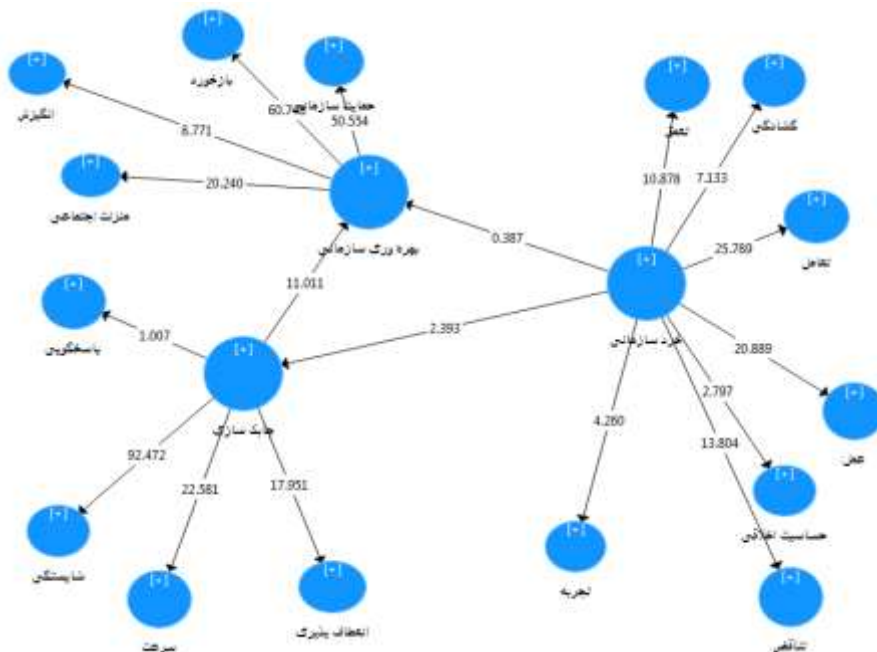
❖ برازش مدل ساختاری

پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه گیری، به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان و روابط میان آنها بررسی می‌شوند.



شکل ۶- مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب استاندارد بارهای عاملی

در شکل ۶- مشاهده می‌شود مقدار بارهای عاملی تأثیر متغیرها و مولفه‌ها بر همدیگر را نشان می‌دهد. در شکل ۶- بارهای عاملی سوالات تحقیق حذف شده است و فقط مقادیر بارهای عاملی متغیرها و مولفه‌های تحقیق نشان داده شده است.



شکل ۷- مدل ساختاری تحقیق همراه با مقادیر t-values

در شکل ۷- مشاهده می‌شود مقدار ضرایب معناداری t-values مقدار تأثیر متغیرها و مولفه‌ها بر همدیگر را نشان می‌دهد. در شکل ۷- ضرایب معناداری سوالات تحقیق حذف شده است و فقط مقادیر ضرایب معناداری متغیرها و مولفه‌های تحقیق نشان داده شده است.

۷. خلاصه نتایج فرضیات

در جدول ۶- نتایج ارتباط و ضرایب متغیرهای تحقیق آمده است:

جدول ۶- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

| نتیجه آزمون | ضریب معناداری T-Value | ضریب مسیر (β) | مسیر |
|----------------|--------------------------|------------------|---|
| تایید | ۲/۳۹۳ | ۰/۲۶۶ | فرضیه اول تحقیق: خرد سازمانی بر چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد. |
| رد | ۰/۳۸۷ | ۰/۰۳۰ | فرضیه دوم تحقیق: خرد سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد. |
| تایید | ۱۱/۰۱۱ | ۰/۵۶۴ | فرضیه سوم: چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد. |
| تایید | ۲/۳۷۵ | --- | فرضیه اصلی: خرد سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد. |

فرضیه اول: خرد سازمانی بر چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های معادلات ساختاری، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (خرد سازمانی و چابک سازی) $\beta = ۰/۲۶۶$ می‌باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $t = ۲/۳۹۳$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $۱/۹۶$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت خرد سازمانی بر چابک سازی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه اول تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: خرد سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های معادلات ساختاری، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (خرد سازمانی و افزایش بهره‌وری سازمانی) $\beta = ۰/۰۳۰$ می‌باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $t = ۰/۳۸۷$ بوده (کمتر از قدر مطلق $۱/۹۶$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار نمی‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 تایید و فرضیه H_1 رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت خرد سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری ندارد و لذا فرضیه دوم تأیید نمی‌شود.

فرضیه سوم: چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های معادلات ساختاری، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی) $\beta = ۰/۵۶۴$ می‌باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $t = ۱۱/۰۱۱$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $۱/۹۶$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه سوم تأیید می‌شود.

توضیحات محاسبه آزمون سوبل برای تبیین نقش متغیر میانجی:
فرمول آزمون سوبل به شرح ذیل می‌باشد:

$$Z - value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی a

مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته b

خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر مستقل و میانجی s_a^2

خطای استاندارد مربوط به مسیر متغیر میانجی و وابسته s_b^2

✓ فرضیه اصلی: خرد سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر دارد.

ضریب مسیر رابطه میان خرد سازمانی و چابک سازی $۰/۲۶۶$ است و ضریب مسیر بین چابک سازی و بهره‌وری سازمانی $۰/۵۶۴$ است. نتایج به دست آمده از آزمون سوبل برای این فرضیه $۲/۳۷۵$ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی $۱/۹۶$ به دست آمده است. لذا نقش میانجی چابک سازی و فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود.

❖ نتیجه آزمون سوبل: $۲/۳۷۵$

در این بخش، قدر مطلق عدد حاصل از آزمون سوبل با عدد $1/96$ مقایسه می‌شود و در صورتی که Z -value بزرگتر از $1/96$ باشد، معنی داری تأثیر متغیر میانجی تایید می‌گردد.

بنابراین با توجه به نتیجه آزمون سوبل فرضیه اصلی تحقیق تایید می‌شوند.

۸. نتایج

در تحقیق حاضر هدف، بررسی تأثیر خرد سازمانی در افزایش بهره‌وری سازمان با نقش میانجی چابک سازی (مورد مطالعه: مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران) می‌باشد. بدین منظور محقق با تدوین ۳ فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی به آزمون آنها پرداخت.

جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد، خرد سازمانی بر چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه مدیران مدارس ابتدایی و دوره متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران ضریب مسیر تأثیر خرد سازمانی بر چابک سازی $0/266$ است و آماره تی برای این ضریب نیز $2/393$ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ به دست آمده است. لذا می‌توان گفت؛ در فرضیه اول تحقیق تأثیر متغیر مستقل خرد سازمانی بر متغیر میانجیگر چابک سازی وجود دارد و معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر؛ می‌توان گفت؛ خرد سازمانی بر چابک سازی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد و تایید می‌شود. نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق با پژوهش کارآزما و بهمنی (۱۳۹۹) و هیلی و همکاران (۲۰۲۱) در یک جهت و راستا می‌باشد. در ادامه نتایج نشان داد، خرد سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر مثبت و معنادار وجود ندارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه مدیران مدارس ابتدایی و دوره متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران ضریب مسیر تأثیر خرد سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی $0/030$ است و آماره تی برای این ضریب نیز $0/387$ است و مقدار آن پایین‌تر از آستانه معنی‌داری یعنی $1/96$ به دست آمده است. لذا می‌توان گفت؛ در فرضیه دوم تحقیق تأثیر متغیر مستقل خرد سازمانی بر متغیر وابسته افزایش بهره‌وری سازمانی وجود ندارد و معنی دار نمی‌باشد. به عبارت دیگر؛ می‌توان گفت؛ خرد سازمانی بر افزایش بهره‌وری

سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری ندارد و تایید نمی‌شود. نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق با پژوهش شوقی و همکاران (۱۳۹۶)، هیلی و همکاران (۲۰۲۱) در یک جهت و راستا نمی‌باشد. همچنین نتایج نشان داد، چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران، تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه مدیران مدارس ابتدایی و دوره متوسطه منطقه ۱۵ شهر تهران ضریب مسیر تأثیر چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی ۰/۵۶۴ است و آماره تی برای این ضریب نیز ۱۱/۰۱۱ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱/۹۶ به دست آمده است. لذا می‌توان گفت؛ در فرضیه سوم تحقیق تأثیر متغیر میانجیگر چابک سازی بر متغیر وابسته افزایش بهره‌وری سازمانی وجود دارد و معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر؛ می‌توان گفت؛ چابک سازی بر افزایش بهره‌وری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد و تایید می‌شود. نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق با پژوهش کارآزما و بهمنی (۱۳۹۹) و هیلی و همکاران (۲۰۲۱)، گوهری و همکاران (۱۴۰۱)، نیکخواه (۱۴۰۱) و وقیح نافی (۲۰۱۶) در یک جهت و راستا می‌باشد. بر اساس ادبیات نظری موجود، خرد سازمانی، نه تنها توانایی انتخاب مؤثر و به کارگیری دانش مناسب در یک موقعیت خاص را بیان می‌کند، بلکه توانایی جمع‌آوری، یکی کردن و ارتباط این دانش با ابزارهای قابل قبول سازمانی را نیز در بر دارد. خرد مربوط به فهم انسانی است و جنبه‌هایی مثل دانش و هوش برای آن لازم، اما ناکافی است؛ به این معنا که شخص بیخرد میتواند دانشمند یا باهوش باشد، اما خردمندی بدون صفت دانایی و باهوشی معنا ندارد. ماهیت خرد افراد نه در آنچه می‌دانند و یا هستند، بلکه در چگونگی نگهداشتن، استفاده کردن و به اجرا گذاشتن دانسته‌هاست. مدیران با فهم و هوش یا دانایی خود می‌توانند با افزایش سرعت فعالیت‌های روزمره، همکاری و اجرای بهتری در مورد اهداف استراتژیک سازمانی وجود داشته باشند و بیشتر پاسخگویی تغییرات محیطی و خواسته‌های سازمانی باشند. مدیران برای موفقیت در این نوع محیط‌ها بایستی همواره از بهره هوشی و دانایی خود در مدارس استفاده نمایند تا ضمن کنترل فشار محیطی شغلی، سازمان‌ها را با رویکرد چابک‌تری را برای توانمندسازی مدیران و معلمان و سایر منابع انسانی سوق دهند. در ادامه مدیران می‌توانند با افزایش خرد در سازمان باعث شود به اهداف فردی و سازمانی خود نزدیک‌تر

شوند همین امر می‌تواند باعث شود بهره‌وری سازمانی را نیز بهبود بخشند. مدیران بایستی به این امر توجه نمایند که یکی از عوامل موثری که می‌تواند باعث ایجاد انسجام کار گروهی و تیمی و همچنین اعتماد بین مدیران و معلمان در مدارس شود همان خرد سازمانی است که امکان بهره‌وری را می‌تواند افزایش بخشد و باعث بهتر شدن رفتارهای تیمی و گروهی شود. همچنین در مدارس بایستی خرد سازمانی و چابک سازی هر دو مورد توجه مدیران باشد چراکه هرگاه نیاز به تغییرات سازمانی به هر علتی باشد این مدیران توانا با هوش و ذکاوت هستند که می‌توانند خود را با تغییرات صحیح در مسیر چابک سازی با آمادگی بیشتری به سمت افزایش دادن بهره‌وری سازمانی سوق دهند. مدیران مدارس تهران باید چابکی را در سازمان‌ها نهادینه کرده و آن را به یک فرهنگ سازمانی و ارزش تبدیل کنند. آموزش و فراگیری علم در دنیای دیجیتال و پر سرعتی امروزی برای بقا و جا نماندن از علم روز دنیا باید چابکی را جزئی از فرهنگ سازمانی خود بدانند. اگر مدیران در محیط فراگیری علم، چابکی سازمانی را جدی نگیرند از رقابتی خود جامانده و در نهایت محکوم به زوال می‌شوند و قطعاً با کاهش بهره‌وری سازمانی نیز مواجه خواهند شد. لذا پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش بهره‌وری در سازمان با استفاده از آموزش‌های ضمن خدمت سطح بهره‌وری آنان افزایش یابد و همچنین با استفاده از برنامه ریزی مناسب می‌توان با بکارگیری افراد متخصص و خبره نسبت به ارتقای بهره‌وری در سازمان تلاش نمود. همچنین پیشنهاد می‌شود در طی پژوهش‌های آتی چالش‌های پیش روی در افزایش خرد جمعی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

۹. منابع

- ابراهیمی نژاد، مهدی، زارع، فرجام، حسینی، سجاد، رضائی، زهرا (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر هوش فرهنگی و هوش سازمانی بر چابکی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان فارس)، پژوهش نامه مدیریت تحول، دوره ۹، شماره ۱۸، ۴۷.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۵). رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی مدیران و بهره‌وری سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۴، شماره ۴، ۸۷-۱۰۷.
- ارغوانی، علیرضا، شهاب، محمدرضا، دانایی، ابوالفضل (۱۳۹۶)، شناسایی و رتبه بندی عوامل تأثیر گذار بر چابکی سازمان بر پایه برون سپاری (مورد مطالعه: شرکت گاز استان سمنان)، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۴، شماره ۳۴، ۱۱۰-۱۴۴.

- تورانی، حیدر، آقایی، وحیده (۱۳۹۸)، نقش ابعاد برنامه ریزی استراتژیک بر بهره وری سازمانی، مجله مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال هشتم، شماره ۱، تابستان ۹۸، صص ۸۷-۶۱.
- رضائیان، علی، نظافتی، نوید، اوتارخانی، علی، المسوری، خالد (۱۳۹۸)، طراحی و تبیین مدل سنجش خرد سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۱۱، شماره ۱، پیاپی (۳۵)، بهار ۹۸، صص ۱۰۰-۷۵.
- رضوی، حمیدرضا، رحمانی، صدیقه (۱۴۰۰). بررسی تاثیر چابک سازی سازمان بر مشتری مداری و رضایتمندی مشتری (مورد مطالعه: شرکت مهرآورگستر آمل)، اولین کنفرانس بین المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد، ایران- تهران.
- شوقی، بهزاد، غنی‌زاده گرایلی، مه‌ری، شعله کار، شیما، صادقی، زینب (۱۳۹۷)، تأثیر خرد سازمانی بر خلاقیت با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی، (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۴، زمستان ۹۷، پیاپی ۳۶، صص ۳۰۹-۲۸۳.
- شوقی، بهزاد، زمانی مقدم، افسانه، جعفری، پریش (۱۳۹۶)، تأثیر خرد سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (با رویکرد بهره وری)، <https://civilica.com/doc/1381615>
- طباطبایی، محمود، قندالی، فاطمه (۱۳۹۷). تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی در معاونین آموزشی دبیرستان‌های شهرستان ورامین با نقش میانجی رضایت شغلی، فصلنامه راهبردهای نوین مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۱۴، ۱ و ۲.
- کریمایی، علی اعظم، صفری، اسکندر، علیمزادی، خلیل (۱۳۹۷)، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهره‌وری در سازمان‌های حفاظتی، فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، سال ۱۳، شماره ۱، ۴۹-۳۲.
- کریمی راهجردی، اشرف، قوام، عبدالعلی، خرازی، رها، گرانمایه پور، علی (۱۴۰۰)، آثار رسانه‌های غیررسمی بر خردجمعی (مطالعه موردی: انتخابات ریاست جمهوری ایران)، دوفصلنامه دانش سیاسی، دوره: ۱۷، شماره: ۲.
- کارآزما، هدا، بهمنی، طاهره (۱۳۹۹)، بررسی نقش میانجی خرد سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول آفرین و چابکی سازمانی (مطالعه موردی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان)، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، ایران- اهواز.
- گوهری، سیدابوالفضل، مبشریان، معصومه، بهرام‌زاده، حسینعلی (۱۴۰۱)، تأثیر مدیریت دانش و جوان گرایی در چابکی سازمان و ارتقاء بهره‌وری در اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره)

خراسان شمالی، پنجمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در علوم مهندسی و مدیریت، ایران-تهران.

-محمدی مقدم، یوسف، شوقی، بهزاد (۱۴۰۰)، تاثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال ۳۰، شماره ۱۰۱، پاییز ۱۴۰۰، صص ۹۰-۶۷.

-نیکخواه، یونس (۱۴۰۱)، نقش میانجی چابکی سازمان در رابطه بین برون سپاری و بهره‌وری

سازمانی در شرکت گاز، <https://civilica.com/doc/1571486>

-Balaji, M. Velmurugan, V., Sivabalan, G. Iayaraja, V. S., Prapa, M., & Mythily, V. (2016). Asctm approach for enterprise agility. *Procedia Engineering*, 97, 2222-2231.

-Baraei, E. K., & Mirzaei, M. (2019). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity. *Journal of Management and Accounting Studies*, 7(02), 13-19.

-Davis, J. (2016). *The Greats on Leadership: Classic Wisdom for Modern Managers*. Nicholas Brealey Publishing.

-Healey, M. P., Querbes, A., & Bleda, M. (2021). Costs of collective wisdom: How resources influence information aggregation in organizational decision making. *Strategic Organization*, 14761270211003849.

-Law, A., & Staudinger, U. M. (2016). Eudaimonia and wisdom. In *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (pp. 135-146). Springer International Publishing.

-Manurung, A. H., & Kurniawan, R. (2021). Organizational agility: do agile project Management and networking capability require market orientation? *International Journal of Managing Projects in Business*.

-Mohamed, M. S., Khalifa, G. S., Nusari, M., Ameen, A., Al-Shibami, A. H., & Abu Elhassan, A. E. (2018). Effect of organizational excellence and employee performance on organizational productivity within healthcare sector in the UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(15), 6199-6210.

-Oussible, N., & TINAZTEPE, C. (2022). The Effect of Democratic Leadership Style on Organizational Productivity by the mediating role of Employee performance in Turkey.

-Shepherd, D. A., McMullen, J. S., & Ocasio, W. (2017). Is that an opportunity? An attention model of top managers' opportunity beliefs for strategic action. *Strategic Management Journal*, 38(3), 626-644.

-Wageeh Nafei. (2016). Organizational Agility: The Key to Improve Organizational Performance. February 2016 *International Business Research* 9(3):97. DOI:10.5539/ibr.v9n3p97.