

رابطه هوش سازمانی با بهسازی منابع انسانی و نقش میانجی بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار

راضیه کاظمی خیرآبادی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۱۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۵

چکیده

مقدمه و هدف: هدف اصلی این پژوهش رابطه هوش سازمانی با بهسازی منابع انسانی و نقش میانجی بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار بود.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۴۱۸ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه، از جدول کرجسی و مورگان استفاده و تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی خوشه‌ای بود. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه هوش سازمانی کارل البرخت (۲۰۰۳)، پرسشنامه بالندگی سازمانی اسپایدز (۲۰۰۷) و پرسشنامه بهسازی منابع انسانی ولبا و جانسن (۲۰۱۰) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS27 و PLS3 استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی و بهسازی منابع انسانی با نقش میانجی بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). از سوی دیگر مشخص گردید که بین هوش سازمانی با بهسازی منابع انسانی معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). دیگر نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی با بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). در نهایت نتایج نشان داد که بین بالندگی سازمانی با بهسازی منابع انسانی معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: هوش سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در بهسازی منابع انسانی معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار دارد و این رابطه از طریق بالندگی سازمانی تقویت می‌شود. به بیان دیگر، هرچه سطح هوش سازمانی در مدارس بالاتر باشد، امکان ایجاد محیطی بالنده‌تر فراهم شده و در نتیجه فرآیند بهسازی منابع انسانی نیز به شکل مؤثرتری تحقق می‌یابد.

کلید واژه‌ها: بهسازی منابع انسانی، هوش سازمانی، بالندگی سازمانی

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران (آموزگار، اداره آموزش و پرورش شهرستان کازرون)

مقدمه

آموزش و پرورش یکی از مهم ترین ارکان توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی هر کشور به شمار می رود. این نهاد با تأمین دانش، مهارت و نگرش های لازم برای نسل های آینده، نقش بی بدیلی در رشد و پیشرفت جامعه ایفا می کند. در این میان، معلمان ابتدایی به عنوان اولین مواجهه دانش آموزان با نظام رسمی آموزش، نقش اساسی در شکل گیری شخصیت، تفکر و یادگیری آنان دارند. معلمان ابتدایی نه تنها نقش آموزش دهنده، بلکه وظیفه تربیتی و انتقال ارزش ها را نیز بر عهده دارند. با توجه به اهمیت این نقش، توانمندسازی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی یکی از اهداف کلیدی نظام آموزشی است (مهدی و همکاران، ۱۴۰۲). بهسازی منابع انسانی در این حوزه، راهکاری اساسی برای ارتقای کیفیت آموزش و پرورش محسوب می شود. بهسازی منابع انسانی به مجموعه ای از فرآیندها، اقدامات و برنامه هایی اشاره دارد که برای ارتقای توانمندی های حرفه ای، دانش، مهارت و انگیزش کارکنان سازمان اجرا می شود. این مفهوم در آموزش و پرورش به ویژه در ارتباط با معلمان ابتدایی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا کیفیت آموزش تا حد زیادی به توانایی و تخصص معلمان بستگی دارد (جلالی و جعفری، ۱۴۰۱).

بهسازی منابع انسانی یکی از مؤلفه های کلیدی مدیریت منابع انسانی است که بر توسعه دانش، مهارت ها و توانمندی های کارکنان تمرکز دارد. این فرآیند به منظور ارتقای بهره وری، افزایش تعهد سازمانی، بهبود عملکرد و ایجاد انگیزش در کارکنان اجرا می شود. بهسازی منابع انسانی در سازمان های آموزشی، مانند آموزش و پرورش، می تواند تأثیرات قابل توجهی بر افزایش کیفیت خدمات، ایجاد محیط یادگیری اثربخش و رشد حرفه ای معلمان داشته باشد (روحانی و همکاران، ۱۴۰۰). از مزایای اصلی بهسازی منابع انسانی می توان به افزایش بهره وری کارکنان، ارتقای رضایت شغلی، تقویت روحیه تیمی و کاهش نرخ ترک خدمت اشاره کرد. همچنین، این اقدامات موجب بهبود فرهنگ سازمانی و تسهیل دستیابی به اهداف راهبردی سازمان می شود. در حوزه آموزش، بهسازی منابع انسانی نه تنها باعث بهبود عملکرد معلمان، بلکه در نهایت منجر به ارتقای کیفیت یادگیری دانش آموزان خواهد شد (ایکسانویدین و پاکهان، ۲۰۲۱).

عوامل متعددی می توانند بر بهسازی منابع انسانی تأثیرگذار باشند که یکی از مهم ترین آن ها هوش سازمانی است. هوش سازمانی به توانایی یک سازمان در جمع آوری، پردازش و استفاده از اطلاعات برای

تصمیم‌گیری‌های اثربخش و دستیابی به اهداف خود اشاره دارد (تیورا و اکباسلی، ۲۰۲۲). این مفهوم ترکیبی از هوش فردی و جمعی در یک سازمان است که از طریق ارتباطات مؤثر، یادگیری سازمانی و نوآوری در سازمان به دست می‌آید. در واقع، هوش سازمانی بیانگر قابلیت یک سازمان در شناسایی چالش‌ها، تحلیل موقعیت‌ها و ارائه راهکارهای مناسب برای مقابله با آن‌هاست. در زمینه آموزش و پرورش، هوش سازمانی می‌تواند از طریق بهبود تعاملات میان معلمان، مدیران و سایر کارکنان، زمینه‌ساز بهسازی منابع انسانی و ارتقای کیفیت آموزشی شود (قلناش، ۱۴۰۳).

سازمان‌هایی که از هوش سازمانی بالایی برخوردار هستند، توانایی بیشتری در پاسخگویی به تغییرات محیطی، حل مسائل و استفاده از فرصت‌ها دارند. این ویژگی به سازمان کمک می‌کند تا در برابر چالش‌های نوظهور، انعطاف‌پذیر و پویا عمل کند (بلگین^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). از دیگر مزایای هوش سازمانی می‌توان به بهبود تصمیم‌گیری‌ها، تقویت ارتباطات داخلی، افزایش بهره‌وری و ارتقای سطح نوآوری اشاره کرد. در حوزه آموزش و پرورش، هوش سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز بهبود عملکرد معلمان، تسهیل یادگیری مشارکتی و ایجاد محیط آموزشی حمایتی شود. سازمان‌های آموزشی با هوش سازمانی بالا قادرند معلمان را به شکل مؤثرتری توانمند سازن (هادی نیا و همکاران، ۱۴۰۲).

رابطه میان هوش سازمانی و بهسازی منابع انسانی می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گیرد که یکی از آن‌ها بالندگی سازمانی است (کلوپوا^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). بالندگی سازمانی به توانایی یک سازمان در رشد و توسعه پایدار، ارتقای کیفیت عملکرد و انطباق با تغییرات محیطی اشاره دارد (پروین و همکاران، ۱۴۰۰). این مفهوم شامل فرآیندهایی است که به سازمان کمک می‌کنند تا به صورت مداوم یاد بگیرد، خود را بهبود بخشد و در مسیر تعالی گام بردارد. در زمینه آموزش و پرورش، بالندگی سازمانی می‌تواند از طریق توسعه حرفه‌ای معلمان، به بهبود ساختارهای مدیریتی و تقویت فرهنگ یادگیری کمک کند (فرناندز^۴ و همکاران، ۲۰۲۲).

بالندگی سازمانی دارای مزایای متعددی برای سازمان‌هاست. این مفهوم به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با چالش‌های محیطی بهتر مقابله کنند، انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند و فرآیندهای خود را بهبود دهند (آریفین^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). سازمان‌های بالنده می‌توانند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند، فرهنگ

^۱Tura, B., & Akbaşlı

^۲Belgin

^۳Klopova

^۴Fernández

^۵Arifin

سازمانی مثبتی ایجاد کنند و از نوآوری و خلاقیت کارکنان حمایت کنند (کمال، ۱۴۰۱). در حوزه آموزش و پرورش، بالندگی سازمانی می تواند زمینه ساز بهبود عملکرد معلمان، افزایش رضایت شغلی و ایجاد محیط آموزشی اثربخش شود. این امر در نهایت منجر به ارتقای کیفیت خدمات آموزشی و تحقق اهداف نظام آموزشی خواهد شد (ژانگ، ۲۰۲۲).

با توجه به اهمیت هوش سازمانی، بهسازی منابع انسانی و نقش میانجی بالندگی سازمانی، این پژوهش قصد دارد به بررسی رابطه میان این سه متغیر در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار بپردازد. هدف اصلی این پژوهش، شناسایی ارتباط میان هوش سازمانی و بهسازی منابع انسانی و نقش میانجی گری بالندگی سازمانی در این رابطه است. از این رو، مسئله اصلی پژوهش این است که «آیا هوش سازمانی با بهسازی منابع انسانی و نقش میانجی بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه معناداری دارد؟».

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرا، این پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار است که تعداد آن ها در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ برابر با ۴۱۸ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه، از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد و بر اساس این جدول، تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. روش نمونه گیری در این پژوهش، تصادفی خوشه ای بود. در این روش، ابتدا از میان مدارس ابتدایی شهرستان کوهچنار، تعداد ۱۴ مدرسه (۷ مدرسه دخترانه و ۷ مدرسه پسرانه) به طور تصادفی انتخاب گردید. سپس در مرحله بعد، پرسشنامه های پژوهش به صورت تصادفی بین تعدادی از معلمان مدارس منتخب توزیع شد.

جهت گردآوری اطلاعات برای آزمون فرضیه ها از پرسشنامه های زیر استفاده شد:

برای اندازه گیری متغیر هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی کارل البرخت که در سال ۲۰۰۳ توسط وی طراحی گردیده است استفاده شد. پرسشنامه هوش سازمانی شامل ۴۹ سوال می باشد. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴، کاملاً موافقم=۵) می باشد. ابعاد هفت گانه هوش سازمانی عبارتند از: بینش استراتژیک (۲-۳-۱۵-۱۷-۲۲-

¹Zhang

۴۲-۴۸)، سرنوشت مشترک (۴-۹-۱۹-۳۳-۳۶-۴۴-۴۷)، تمایل به تغییر (۱۳-۱۴-۲۴-۲۸-۳۴-۴۳-۴۵)، جرات و شهامت (۱-۵-۶-۱۰-۲۵-۳۷-۴۰)، اتحاد و توافق (۱۲-۱۸-۲۰-۲۶-۳۸-۳۹-۴۱)، کاربرد دانش (۷-۲۱-۲۳-۲۹-۳۰-۳۱-۳۵)، فشار عملکرد (۸-۱۱-۱۶-۲۷-۳۲-۴۶-۴۹). پرسشنامه بالندگی سازمانی توسط اسپایدز (۲۰۰۷) ساخته شده که دارای ۳۰ سوال در ۶ مولفه می باشد. هدف اصلی پرسشنامه بالندگی سازمانی سنجش توسعه و بالندگی از نظر کارکنان سازمان است. مولفه های این پرسشنامه عبارتند از باز بودن و شفافیت سازمان (۱ تا ۵)، اعتماد به همدیگر (۶ تا ۱۰)، شمول و درگیری با همدیگر (۱۱ تا ۱۵)، بازخورد درونی و بیرونی (۱۶ تا ۲۰)، پرورش و توانمند سازی (۲۱ تا ۲۵)، ساختار سازمانی با لایه کم (۲۶ تا ۳۰). نمره گذاری پرسشنامه بالندگی سازمانی بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای است که گزینه‌های آن از کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵ رتبه بندی شده است.

پرسشنامه بهسازی نیروی انسانی توسط ولبا و جانسن در سال ۲۰۱۰ ساخته شده است، که دارای ۳۰ سوال و در ۸ بعد از جمله انگیزش (۱۳-۱۴-۱۶-۲۱)، رضایت شغلی (۱۰-۲۸-۹-۲۹)، خلاقیت (۴-۸-۲۴-۲۵)، گرایش به آموزش (۱-۲۳-۱۹-۲۶-)، مسئولیت‌پذیری (۱۲-۱۸-۲۰-۳۰)، دستکاری آمار (۱-۱۶-۷-۱۱)، رقابت ناسالم (۳-۵-۱۷) و ترک خدمت (۱۵-۲۲-۲۷) طراحی شده است و بر اساس طیف لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ تا خیلی زیاد=۵) نمره گذاری شده است. برای تعیین اعتبار صوری پرسش‌نامه از تعدادی از متخصصان در این رشته از جمله استاد راهنما، در مورد پرسش‌نامه و سؤالات آن نظرخواهی گردید و در نهایت، اعتبار پرسش‌نامه تأیید شد. مقداری ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای ابزار اندازه‌گیری این پژوهش در جدول (۳-۴) گزارش شده است.

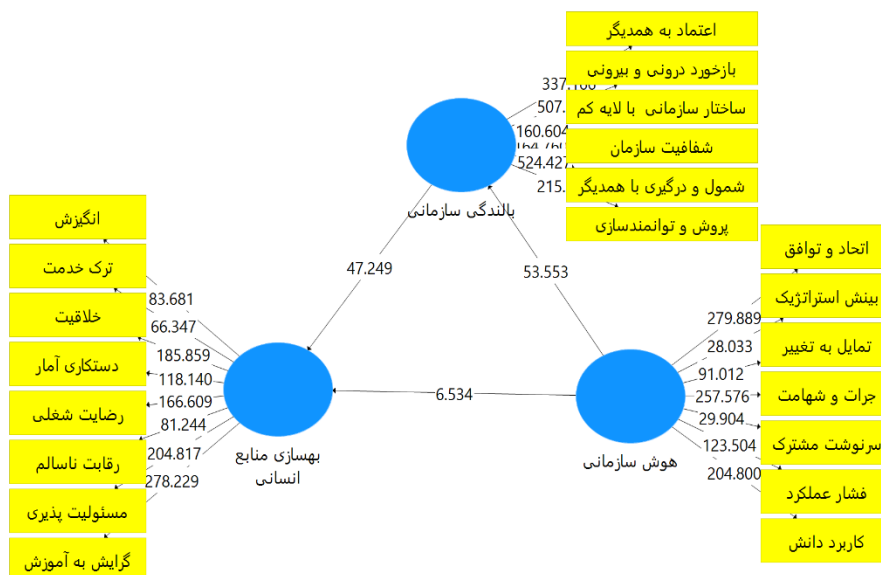
جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش

ردیف	متغیر	ضریب الفای کرونباخ
۱	بهسازی منابع انسانی	۰/۸۴۸
۲	بالندگی سازمانی	۰/۷۵۹
۳	هوش سازمانی	۰/۸۲۶

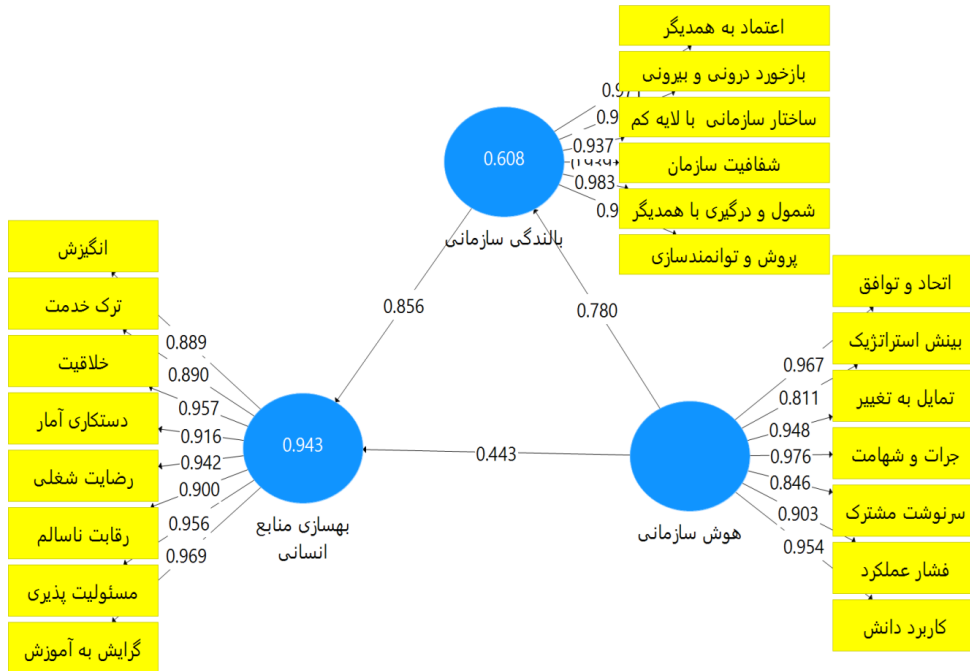
یافته‌های جدول فوق نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای درگیری شعلی ۰/۸۴۸، بالندگی سازمانی ۰/۷۵۹ و هوش سازمانی ۰/۸۲۶ بدست آمد که نشان از پایایی قابل قبول برای این پرسشنامه‌ها بوده است.

یافته ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف استفاده شد و برای تمام متغیرها، مقدار (Sig) یا همان سطح معناداری آزمون اسمیرنوف - کولموگروف کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای اصلی تحقیق از توزیع غیر نرمال برخوردار هستند. بنابراین برای بررسی فرضیه‌های این پژوهش از آزمون‌های ناپارامتریک و نرم افزار SmartPLS استفاده می‌شود. در این خصوص برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل اینکه نتایج دقیق تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است.



شکل (۱): بررسی مقادیر t برای آزمون فرضیات تحقیق



شکل (۲): بررسی شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر با ضرایب استاندارد شده

در این پژوهش برای ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری، سه نوع شاخص شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. نتایج نشان داد که مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بیش از حداقل قابل قبول ۰/۷ است؛ بنابراین پایایی ابزار اندازه‌گیری تأیید می‌شود. برای بررسی روایی همگرا، مقدار AVE سازه‌ها محاسبه شد و همه مقادیر به‌طور معنی‌داری بیشتر از ۰/۵ بودند که نشان‌دهنده همبستگی مطلوب گویه‌ها با سازه مربوط به خود و تأیید روایی همگرا است. در ارزیابی روایی واگرا نیز مشخص شد که جذر AVE هر سازه از مقادیر همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر است؛ بنابراین روایی واگرا نیز در سطح قابل قبول قرار دارد. در بخش ساختاری مدل، مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) برای متغیرهای درون‌زا محاسبه شد. نتایج نشان داد که ۳۶ درصد از تغییرات هوش سازمانی و ۵۵ درصد از تغییرات بهسازی منابع انسانی توسط متغیرهای پیش‌بین توضیح داده می‌شود که بیانگر قدرت تبیین مناسب مدل است. در نهایت، روابط بین متغیرها با استفاده از روش معادلات ساختاری

در نرم افزار PLS و در دو حالت اعداد معناداری برای آزمون فرضیه ها و ضرایب استاندارد برای تعیین شدت اثرها بررسی شد.

بحث و نتیجه گیری

ارزیابی نتایج فرضیه اصلی: بین هوش سازمانی با بهسازی منابع انسانی و نقش میانجی بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه معناداری وجود دارد.

یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه اصلی نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه هوش سازمانی و بهسازی منابع انسانی با نقش میانجی بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار $P < 0.05$ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۸/۲۱۳) می باشد، در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و می توان بیان کرد که هوش سازمانی و بهسازی منابع انسانی با نقش میانجی بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر غیرمستقیم بین این دو متغیر برابر 0.668 می باشد که نشان می دهد $66/8$ درصد از تغییرات بهسازی منابع انسانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار، ناشی از هوش سازمانی با نقش میانجی بالندگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار می باشد.

نتایج به دست آمده با یافته های پژوهش های نصیری و همکاران (۱۳۹۷)، بهمنی و کیقبادی (۱۳۹۹)، صادقیان و شکری (۱۳۹۷)، عارفی و همکاران (۱۳۹۶)، کلپوا و همکاران (۲۰۱۸) و گیوفرون و همکاران (۲۰۲۴) همسو و سازگار می باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که هوش سازمانی به عنوان توانایی جمعی اعضای یک سازمان برای درک، تفسیر و پاسخ گویی به محیط داخلی و خارجی، نقشی اساسی در بهسازی منابع انسانی و ارتقای بالندگی سازمانی دارد. زمانی که سازمان از سطح بالایی از هوش سازمانی برخوردار باشد، مدیران و کارکنان با استفاده از اطلاعات دقیق و تحلیل های راهبردی، تصمیمات مؤثرتری می گیرند که به بهبود عملکرد منابع انسانی منجر می شود. از سوی دیگر، بالندگی سازمانی به عنوان متغیر میانجی باعث می شود اثرات مثبت هوش سازمانی به شکل ساختارمند و پایدار در توسعه مهارت ها، افزایش انگیزه و رشد حرفه ای کارکنان بروز یابد. این فرآیند نه تنها موجب استفاده بهینه از ظرفیت های انسانی می شود، بلکه زمینه را

برای ایجاد محیطی پویا، خلاق و یادگیرنده فراهم می‌سازد که در آن کارکنان با انگیزه، توانمند و متعهد فعالیت می‌کنند.

بین هوش سازمانی با بهسازی منابع انسانی معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های این پژوهش در خصوص فرضیه اول نشان داد که، سطح معناداری برای بررسی رابطه هوش سازمانی و بهسازی منابع انسانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار $0/000 < P < 0/05$ و مقدار آماره t بدست آمده از خروجی نرم افزار (۶/۵۳۴) می‌باشد، در نتیجه فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان بیان کرد که هوش سازمانی با بهسازی منابع انسانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر مستقیم بین این دو متغیر برابر $0/443$ می‌باشد که نشان می‌دهد $44/3$ درصد از تغییرات بهسازی منابع انسانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار، ناشی از هوش سازمانی می‌باشد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش‌های صادق‌ان و شکر (۱۳۹۷)، عارفی و همکاران (۱۳۹۶)، بهمنی و کیقبادی (۱۳۹۹) و کلپوا و همکاران (۲۰۱۸) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که هوش سازمانی با ایجاد توانایی تشخیص فرصت‌ها، تهدیدها و تغییرات محیطی، زمینه لازم برای بهسازی منابع انسانی را فراهم می‌آورد. سازمانی که از سطح بالایی از هوش سازمانی برخوردار باشد، قادر است نقاط ضعف و قوت نیروی انسانی خود را به‌درستی شناسایی کرده و از طریق برنامه‌های آموزشی، ارتقای مهارت‌ها و ایجاد انگیزه، سطح شایستگی کارکنان را بهبود بخشد. این امر باعث می‌شود که منابع انسانی سازمان نه تنها از نظر مهارت و دانش به‌روز شوند، بلکه از نظر نگرش، تعهد و رضایت شغلی نیز در وضعیت بهتری قرار گیرند. چنین سازمانی می‌تواند با بهره‌گیری از این قابلیت‌ها، سرمایه انسانی خود را به منبعی ارزشمند و پایدار برای تحقق اهداف سازمانی تبدیل کند.

بالتنگی سازمانی با ایجاد بستری برای رشد و ارتقای توانمندی‌های کارکنان، زمینه بهسازی منابع انسانی را فراهم می‌کند. زمانی که سازمان محیطی حمایت‌گر، پویا و مشارکتی ایجاد کند، کارکنان انگیزه بیشتری برای یادگیری، بهبود عملکرد و ارائه ایده‌های نو خواهند داشت. بالتنگی سازمانی با تأکید بر آموزش مستمر، توسعه مهارت‌های تخصصی و عمومی، و ارتقای روابط انسانی، موجب افزایش کارایی و

اثربخشی منابع انسانی می شود. همچنین، این وضعیت باعث می گردد که کارکنان احساس ارزشمندی و تعلق بیشتری نسبت به سازمان پیدا کنند و با تعهد و رضایت بیشتری در مسیر تحقق اهداف سازمانی گام بردارند. ۱. بر اساس یافته های فرضیه اصلی، پیشنهاد می گردد که مدیران آموزش و پرورش شهرستان کوهچنار برنامه ای جامع برای ارتقای هوش سازمانی معلمان طراحی و اجرا کنند که هم زمان به بهسازی منابع انسانی و تقویت بلندگی سازمانی بپردازد. این برنامه می تواند شامل برگزاری کارگاه های آموزشی در زمینه مهارت های تحلیل محیط، تصمیم گیری خلاق، کار تیمی، و یادگیری سازمانی باشد و در کنار آن، سازوکارهایی برای ارزیابی و پشتیبانی از رشد شغلی معلمان در طول سال تحصیلی فراهم شود. به این ترتیب، اثرات مثبت هوش سازمانی به شکل پایدار در ساختار آموزش و توسعه منابع انسانی تثبیت خواهد شد.

منابع فارسی

- حافظ کمال، محمد. (۱۴۰۱). رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بلندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۶(۲۱)، ۵۹۷-۶۰۸.
- روحانی، محمد، عبدی، کاملیا، میرحسینی، سید محمدعلی، و کاظمی، امیر. (۱۴۰۰). توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی بر اساس رویکرد بهسازی منابع انسانی در محیط های مدرسه. *مدیریت مدرسه*، ۹(۳)، ۱۹۱-۲۱۹.
- قلتاش، عباس. (۱۴۰۳). نقش واسطه ای خودکارآمدی خلاقانه در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی معلمان. *فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش*، ۶(۲)، ۳۸۷-۴۰۸.
- قوی، ندا. (۱۳۹۲). کارکردهای مدیریتی مدیران و نقش آن در بهسازی سازمانی در مدارس دخترانه مقطع راهنمایی زاهدان (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- کارت رایت، راجر. (۱۹۴۸). *آموزش و بهسازی کارکنان* (ترجمه نرگس حسن مرادی و مرجان آریانفر، ۱۳۹۰). تهران: انتشارات آبیژ.
- کاشیان، سیده بهاره، پورعظیم، زهرا، ابراهیم زاده، وحیده، امانلو، مسعود، و بیگلر، محمود. (۱۳۹۷). الگوی بهسازی نقش مدیران در مدیریت کارکنان. *ششمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی*، تهران، ۲۱-۱.
- کشتورز کندازی، احسان، و دهقان نژاد، امیرحسین. (۱۳۹۷). نقش آموزش و بهسازی نیروی انسانی در دانشگاه فرهنگیان. *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۳(۳۰)، ۳۳-۵۷.
- موسوی، تکتم، قلی زاده، رقیه، احمدی عبدآباد، مهین، میرزایی، ملیحه، علی پوروحید، نرجس، و خجسته حسینی انلو، حسین. (۱۴۰۱). نقش آموزش ضمن خدمت در روند بهسازی عملکرد بین کارکنان

اداره کل آموزش و پرورش خراسان شمالی در سال ۱۴۰۱، ششمین کنگره بین‌المللی تحقیقات بین‌رشته‌ای در علوم انسانی اسلامی، فقه، حقوق و روانشناسی، ۲۰-۱.

میرکمالی، سعید، و مزاری، اعظم. (۱۳۹۶). نقش خودتوسعه‌ای بر آمادگی برای تغییر کارکنان مراکز آموزش عالی؛ با میانجی‌گری بهسازی سازمانی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۰(۱)، ۳۳-۶۰.

ناصری، معصومه، و امانی، سعادت. (۱۳۹۴). گرایش به ویژگی‌های بهسازی رهبری در میان مدیران. دومین کنفرانس ملی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، ۱-۱۸.

هادی‌نیا، محسن، رفیعی، علی، متقیان، آرمان، و مهری، مجید. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین هوش سازمانی با اثر تعدیل‌گری سبک رهبری تحولی بر عملکرد شغلی معلمان. کنفرانس بین‌المللی مطالعات مدیریت، فرهنگ و هنر.

یوسفی، فرزانه، و خضری‌مقدم، نوشیروان. (۱۳۹۵). هویت فردی و اجتماعی و عوامل مؤثر در بهسازی خود. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، ۱-۱۷.

منابع انگلیسی

- Anna Popova, David K Evans, Mary E Breeding, Violeta Arancibia, (2022) Teacher Professional Development around the World: The Gap between Evidence and Practice, The World Bank Research Observer, Volume 37, Issue 1, February 2022, Pages 107-136.
- Arhipova, O., & Kokina, I. (2022, May). MANAGERS' SELF-DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF CAREER GROWTH. In SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference (Vol. 1, pp. 698-709).
- Arifin, A., Suryaningsih, S. S., & Arifudin, O. (2024). The Relationship Between Classroom Environment, Teacher Professional Development, and Student Academic Performance in Secondary Education. *International Education Trend Issues*, 2(2), 151-159.
- Barry, K. D., Gloeckner, G., & Kaiser, L. M. (2021). Managerial Coaching Competencies Used by Managers for Performance Improvement. *Performance Improvement Quarterly*, 34(2), 195-217.
- Belgin, T. U. R. A., & AKBAŞLI, S. (2022). Factors Affecting Innovative Work Behaviors of Teachers from the Perspective of Organizational Intelligence. *Journal of Qualitative Research in Education*, (29).
- Carriger, M. S. (2016). What is the best way to develop new managers? Problem-based learning vs. lecture-based instruction. *The International Journal of Management Education*, 14(2), 92-101.

- Chlebkova, D., Misankova, M., & Kramarova, K. (2015). Planning of Personal Development and Succession. *Procedia Economics and Finance*, 26, 249-253.
- Coldwell, M., (2017). Exploring the influence of professional development on teacher careers: A path model approach. *Teaching and Teacher Education*, 61, 189-198.
- Fernández-Batanero, J. M., Montenegro-Rueda, M., Fernández-Cerero, J., & García-Martínez, I. (2022). Digital competences for teacher professional development. Systematic review. *European Journal of Teacher Education*, 45(4), 513-531.
- Ikhsannudin, M., & Pakpahan, P. L. (2021). Empowerment as A Quality Improvement Human Resources Through The Implementation of Total Quality Management. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 41-60.
- Kloпова, O., Komysheva, L., & Simonova, M. (2018). Professional development in the field of human resource management of heads and specialists of the innovative organizations. *Problems and Perspectives in Management*, 16(1), 214.
- Tura, B., & Akbaşlı, S. (2022). Factors affecting innovative work behaviors of teachers from the perspective of organizational Intelligence. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, (29), 203-234.
- Zhang, W. (2022). The Role of technology-based education and teacher professional development in English as a Foreign Language Classes. *Frontiers in Psychology*, 13, 910315.

The Relationship Between Organizational Intelligence and Human Resource Improvement and the Mediating Role of Organizational Growth Among Elementary School Teachers in Kohchenar City

Razieh Kazemi Khairabadi

Abstract

Introduction and Objective: The main objective of this study was the relationship between organizational intelligence and human resource improvement and the mediating role of organizational growth among elementary school teachers in Kohchenar city.

Research Methodology: The present study was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population of elementary school teachers in Kohchenar city in the academic year 1403-1404 was 418. The Krejci and Morgan table was used and 220 people were selected as the sample size. The sampling method in this study was cluster random. To collect information, the organizational intelligence questionnaire of Karl Alburkht (2003), the organizational growth questionnaire of Spades (2007) and the human resource improvement questionnaire of Welba and Jansen (2010) were used. Structural equation modeling was used to analyze the data using SPSS27 and PLS3 software.

Findings:

The findings of this study showed that there is a positive and significant relationship between organizational intelligence and human resource improvement with a mediating role in organizational growth among elementary teachers in Kohchenar County ($P < 0.05$). On the other hand, it was determined that there is a positive and significant relationship between organizational intelligence and human resource improvement among elementary teachers in Kohchenar County ($P < 0.05$). Other results showed that there is a positive and significant relationship between organizational intelligence and organizational growth among elementary teachers in Kohchenar County ($P < 0.05$). Finally, the results showed that there is a positive and significant relationship between organizational growth and human resource improvement among elementary teachers in Kohchenar County ($P < 0.05$).

Conclusion: Organizational intelligence plays a decisive role in the human resource improvement of elementary teachers in Kohchenar County and this relationship is strengthened through organizational growth. In other words, the higher the level of organizational intelligence in schools, the more likely it is to create a more nurturing environment, and as a result, the process of improving human resources will be more effective. Therefore, strengthening organizational intelligence and paying attention to organizational development can be used as an efficient strategy to improve the quality of human resources in education.

Keywords: Human Resources Improvement, Organizational Intelligence, Organizational Development

¹ Department of Educational Science, Kazerun Branch, Islamic Azad University, kazerun, Iran.