

Research Paper

An Investigation of the Relationship between Teamwork Organizational Learning and Organizational Excellence Considering the Mediating Role of Professional Ethics and Organizational Agility

Hojjat Hasannejad¹, Javad Keyhan^{*2}, Mohammad Hasani³, Maryam Sameri⁴

¹ PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

³ Professor, Department of Educational Sciences, Urmia University, Islamic Azad University, Urmia, Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

 10.22080/JEM.2022.18917.3229

Received:
June 4, 2020
Accepted:
April 17, 2021
Available online:
January 21, 2022

Keywords:
Organizational agility
,Organizational
excellence
,Organizational learning,
Professional ethics,
Teamwork

JEL:
F1, F14, F19

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between teamwork, organizational learning and organizational excellence with the mediating role of professional ethics and organizational agility. The present research is a descriptive-correlational research which uses structural equation modeling to answer the research question. The statistical population includes the staff of the education department of West Azerbaijan Province in the academic year 2018-2019. Using Morgan table and stratified random sampling, 332 people were selected as the sample. The measurement tools of the research were Bordbar Teamwork Questionnaire (2012), Kadozir Professional Ethics (2002), Nifeh Organizational Learning (2001), Sharifi and Zhang (1999) Organizational Agility Questionnaire, and Asgari Organizational Excellence Questionnaire (2014). The validity of the instruments was verified by confirmatory factor analysis and the reliability was confirmed by Cronbach's alpha test. Data were analyzed using structural equation modeling and AMOS and SPSS software. The results showed that the direct effect of professional ethics and organizational agility and the indirect effect of teamwork and organizational learning on organizational excellence are positive and significant. Also, the direct effect of teamwork and organizational learning on professional ethics and organizational agility is positive and significant.

***Corresponding Author:** Javad Keyhan

Address: Department of Educational Sciences,
Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

Email: Keyhan1399@chmail.ir

Tel:+98914-140-0199



Extended Abstract

1. Introduction

Today, there are many organizations that want to establish a cycle of continuous improvement and achieve organizational excellence, so that they can create a good environment for effective competition with their business peers and improve their economic life (Antony & Bhattacharyya, 2010). Hence, the mission and vision of education in the horizon of 1404 will expose the managers and experts of the education organization to new plans. The studies have shown that achieving organizational excellence requires organizational learning, carte blanche and professional behaviors; however, structures such as organizational agility structures (Tavakoli et al., 2018) and professional ethics can mediate this as the forerunners of the excellence of any organization, both directly and indirectly. The most important issue of this research is how to explain the pattern of organizational excellence in education using Cartesian variables, organizational learning, professional ethics and agility?

2. Research Methodology

The present study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in nature. The statistical population of the study consists of all employees of the General Directorate of Education and all employees of education departments in the twenty-four regions of West Azerbaijan Province (1250 individuals). The sample size was 332 people selected by stratified random sampling. Research measurement tools included questionnaires of teamwork, organizational learning, professional ethics, organizational learning agility and organizational excellence. In the present

study, the content validity indices for the questionnaires of organizational excellence (0.81), teamwork (0.79), professional ethics (0.84), organizational learning (0.82) and organizational agility (0.79) were calculated. The reliability of the questionnaires was calculated by Cronbach's alpha test. The maximum probability method was used to test the theoretical model of the research and its fit with the collected data. The results of the tested research model fit showed that the tested model has a good fit.

3. Research Findings

The results showed that professional ethics have a greater impact on organizational excellence. Specifically, in education in West Azerbaijan Province, professional ethics play an important role due to responsibility, honesty, justice, loyalty, competitiveness, respect for others, and respect for values. Creating professional ethics among education staff can help them to achieve team success and hold them accountable for their performance in the organization and ultimately lead to the growth and excellence of the organization. Moreover, the results showed that organizational learning through organizational agility can improve organizational excellence. In fact, flexibility is needed for organizational agility, and flexibility is gained when the organization is able to learn. For this reason, education departments need agility for greater organizational excellence, and this agility is obtained through organizational learning. The results also showed that teamwork through professional ethics can increase organizational excellence. What is important in this finding is to pay attention to the ethical principles in team creation.



4. Conclusion

The best, cheapest, most logical and easiest way to grow the indicators of society is to transcend education. Organizational excellence will lead education to a comprehensive, effective, efficient, and responsive self-assessment system appropriate to the needs of society and employees. Education will help them to make decisions based on objective facts rather than subjective perceptions.

Funding

There is no funding support.

Authors' Contribution

Authors contributed equally to the conceptualization and writing of the article. All of the authors approved the content of the manuscript and agreed on all aspects of the work

Conflict of Interest

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

We are grateful to all the scientific consultants of this paper.

علمی پژوهشی

بررسی رابطه کار تیمی و یادگیری سازمانی با تعالی سازمانی: با آزمون نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی

حجت حسن نژاد^۱، دکتر جواد کیهان^{۲*}، دکتر محمد حسنی^۳، دکتر مریم سامری^۴^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران hasannajad@chmail.ir^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران keyhan1399@chmail.ir^۳ استاد گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه ارومیه و دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران Mhs_105@yahoo.com^۴ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران m.sameri@urmia.ac.ir

10.22080/JEM.2022.18917.3229

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کار تیمی و یادگیری سازمانی با تعالی سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان می‌باشد. پژوهش، از اجرای پژوهش توصیفی-همبستگی و از نظر نوع مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری کارکنان حوزه ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ می‌باشد. با بهره‌گیری از جدول مورگان و به روش تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه‌های کار تیمی بردبار (۱۳۹۱)، اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) پرسشنامه تعالی سازمانی عسگری (۱۳۹۳) بود. روایی ابزارها با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی با آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS و SPSS بود. نتایج به دست آمده نشان داد، اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان و اثر غیرمستقیم کار تیمی و یادگیری سازمانی بر تعالی سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد همچنین اثر مستقیم کار تیمی و یادگیری سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بر همین اساس مدیران سازمان آموزش و پرورش برای ارتقای تعالی در سازمان خود باید به متغیرهای اثرگذار این مطالعه توجه داشته باشند.

تاریخ دریافت:

۱۵ خرداد ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش:

۸ دی ۱۳۹۹

تاریخ انتشار:

۱ بهمن ۱۴۰۰

کلیدواژه‌ها:

اخلاق حرفه‌ای، تعالی سازمانی، چابکی سازمان، کار تیمی، یادگیری سازمانی

* نویسنده مسئول: دکتر جواد کیهان

آدرس: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد

اسلامی، ارومیه، ایران

ایمیل: keyhan1399@chmail.ir

تلفن: ۰۹۱۴۱۴۰۰۱۹۹

۱ مقدمه

تمامی ذی‌نفعان، رضایت همه‌جانبه آن‌ها را به نحو متناسب تأمین نماید (ارسلی و برادرانی، ۳، ۲۰۱۴). از سوی دیگر امروزه سازمان‌های بسیاری وجود دارند که خواهان استقرار چرخه بهبود مستمر، نیل به تعالی و سرآمدی سازمانی، هستند تا بتوانند زمینه مناسبی برای رقابت مؤثر با رقبای تجاری خود ایجاد نموده و حیات اقتصادی خود را تضمین نمایند (آنتونی و باچاریا، ۲۰۱۰). به طوری که مأموریت و چشم‌انداز آموزش و پرورش در افق ۱۴۰۴ مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش را با نقش‌های جدیدی روبرو می‌سازد. به طوری که در این سند برای بهبود و اصلاح نظام آموزش و پرورش برون‌رفت از چالش‌های پیش رو نیاز به برنامه‌های تعالی‌بخش و تحولی از جمله پرداختن به کار تیمی، یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان نهفته است. تیم‌های کاری، بخش ضروری از جامعه و سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود (لابرس، ۴، ۲۰۱۱) یکی از مهم‌ترین مواردی که می‌تواند تعالی سازمانی را بهبود بخشد وجود کار تیمی در یک سازمان است (تریپاتی، ۵، ۲۰۱۸). باید در نظر داشت که رسیدن به تعالی سازمانی به صورت انفرادی ممکن نیست. این فرایند حاصل کار تیمی است و باید در قالب تیم اعضای سازمان به سمت تعالی شدن حرکت نمایند. ویژگی اساسی تیم، رفتار جمعی یا وابستگی متقابل اعضای آن است (پاریس^۶ و همکاران، ۲۰۰۰). ترنفلد^۷ و همکاران (۲۰۰۰) اعتقاد دارند که کار تیمی در اصل یک سرمایه‌گذاری راهبردی است که با استفاده از نوآوری در محیط کار برای رسیدن به اهداف سازمانی تلاش می‌کند (سرلک و همکاران، ۱۳۹۲) و با استفاده از مشارکت دادن افراد در امور و تصمیم‌گیری‌ها و استفاده بهینه از توان، استعداد و خلاقیت افراد به این مهم دست پیدا می‌کند (رافرتی^۸ و همکاران، ۲۰۱۰). چالش بزرگ در این راه گذر از سازمان‌های سلسله‌مراتبی و حرکت به سمت

امروزه بهره‌وری و افزایش تعالی سازمان به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مورد لحاظ مدیریت در سازمان‌های بزرگ و کوچک مبدل شده است (ایران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). تعالی سازمانی یعنی رشد و ارتقاء سطح سازمان در تمامی ابعاد، کسب رضایتمندی ارباب‌رجوع، کارکنان و سایر ذینفعان ایجاد تعادل بین خواسته‌ها و انتظارات کلیه ذینفعان و تضمین موفقیت سازمان در بلندمدت. به طوری که در هر دو زمینه عملکرد و نتایج به شکل قابل اثباتی سرآمد باشد (یار محمدیان و همکاران، ۱۳۹۲). مدل‌های تعالی سازمانی در صورتی که به‌درستی به کار گرفته شوند، ابزارهای کارآمدی هستند که می‌توانند مفاهیم و ارزش‌های سازمانی، تدوین و اجرای برنامه‌های استراتژیک، به‌کارگیری روش‌های خودارزیابی، یادگیری سازمانی و بهبود مداوم را در سازمان‌ها نهادینه نموده و امکان شناسایی بهترین فرایندها و انجام بهینه‌های را فراهم سازند (آنتونی^۱، ۲۰۱۰). مدل تعالی سازمانی با به تصویر کشیدن یک سازمان متعالی این امکان را فراهم می‌سازد تا سازمان‌ها در مقایسه خود با این مدل، سرآمدی خود را محک زده و از طریق یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر، به بازنگری در وضع موجود و برنامه‌ریزی بهبود اهتمام ورزند (موسیوند، ۱۳۹۴). سازمان‌های متعالی عدالت برابری را ترویج داده، کارکنان را در امور مشارکت داده و آنها را توانمند می‌کنند (شکیب و همکاران، ۱۳۹۴) و تمامی توان بالقوه کارکنان در سطوح فردی، گروهی و سازمانی، در جهت توسعه مدیریت به کار می‌گیرند. در چنین حالتی کارکنان که یکی از عوامل مهم تعالی سازمانی می‌باشند که در راستای بهبود و ارتقای سازمان گام‌های مؤثری برمی‌دارند (آنتونی و باچاریا^۲، ۲۰۱۰). تعالی سازمانی ضمن توجه به کارکنان به عنوان سرمایه‌های اصلی خود، در تلاش است تا با شناسایی نیازها و انتظارات

⁵ Tripathy

⁶ Paris & et al

⁷ Tranfield & et al

⁸ Rafferty & et al

¹ Antony & Bhattacharyya

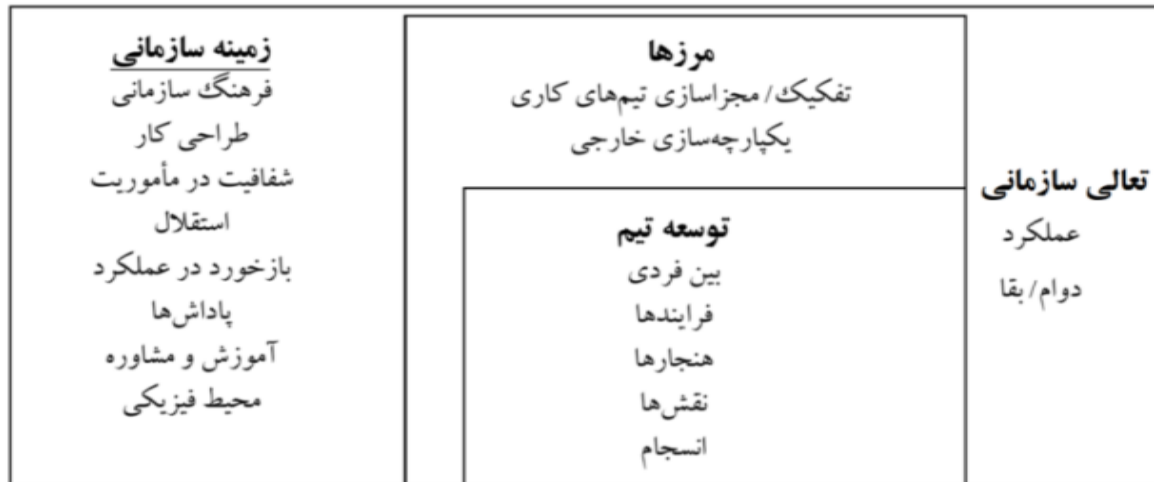
² Antony and Bhattacharyya

³ Arashi and Baradarani

⁴ Lubbers

پاداش، منابع آموزشی و فرهنگ سازمان، زمینه‌های سازمانی کار تیمی است (ساندستروم^۲ و همکاران، ۱۹۹۰) شکل (۱). نظام‌های سازمانی که اطلاعات و آموزش‌های لازم را برای تیم‌ها فراهم آورند، موجب افزایش اثربخشی تیم‌های کاری و نهایت تعالی سازمانی خواهد شد.

سازمان‌های تیم محور است تا با استفاده از سه مشخصه تیم، توانمندسازی و مشارکت، تعالی سازمانی شدت بیشتری را به خود بگیرد (هریس^۱، ۲۰۰۳). گذر از سازمان سنتی و حرکت درمسیرتیم محوری مستلزم ایجاد زمینه‌های سازمانی کار تیمی است. ویژگی‌های مربوط به سازمان مانند نظام‌های



شکل ۱ چارچوب بوم‌شناختی کار تیمی و تعالی سازمانی (ساندستروم و همکاران، ۱۹۹۰)

سریع‌تر و بهتر یاد می‌گیرند. اهمیت یادگیری سازمانی در آن است که کلید موفقیت سازمان‌ها در راستای نیل به عمر طولانی محسوب می‌شود؛ زیرا موفق‌ترین سازمان‌ها، اگر دچار فقر یادگیری شوند، ممکن است به حیات خود ادامه دهند اما هرگز نمی‌توانند از تمامی قابلیت‌های خود استفاده کنند (عمران زاده و همکاران، ۱۳۹۶). اساساً، یادگیری برای تغییر است. به عبارت دیگر، در هر سازمانی باید تحول مثبت به عادت تبدیل شود و این تحول مثبت حاصل نمی‌شود مگر از راه یادگیری (اورتنبلاد^۴، ۲۰۰۴). در واقع یادگیری سازمانی پیامد تعامل فرآیندهای شناختی و اجتماعی نهفته در ساختار، فرهنگ‌ها و تعامل‌های سازمانی است. یادگیری سازمانی فرآیند تغییر در افراد، دیدگاه‌ها و اعمال

از سوی دیگر در سازمان‌های آموزشی یکی از مفاهیمی که به نظر می‌رسد تعالی سازمانی با آن ارتباط تنگاتنگی داشته باشد، یادگیری می‌باشد، به‌ویژه اینکه یادگیری سازمانی که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به طوری که حقیقی نسب و همکاران (۱۳۹۸) معتقدند حرکت به سمت تعالی سازمانی مستلزم یادگیری است. به عبارت دیگر سازمان‌ها تطبیق با تغییرات محیطی به بهره بردن فرایند یادگیری ملزم هستند (کلانتریان و همکاران، ۲۰۱۲). از دیدگاه استراتژیک یادگیری منبعی برای مزیت رقابتی است (گانسل^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). یادگیری از مهم‌ترین پارادایم‌ها در سازمان‌ها می‌باشد که موفقیت سازمان‌ها را تضمین می‌کند؛ به عبارت دیگر، سازمان‌هایی موفق هستند که زودتر،

³ Günsel & et al

⁴ Örtenblad

¹ Harris

² Sundstrom & et al

احترام متقابل، کارایی، احترام و رعایت حقوق سوژه‌های پژوهشی است. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قداراست به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (فریمن^۲، ۲۰۱۷) به عبارتی اخلاق حرفه‌ای اقتضای آن را دارد که افراد در قبال وظایف حرفه‌ای و تخصصی خود مسئول و پاسخگو باشند (راجرز^۳، ۲۰۱۸). به نظر ژاریم^۴ (۲۰۱۷) اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به پرورش کار تیمی که در آن کارکنان تشویق می‌شوند و درباره بهبود فرایندهای کار فکر و بحث می‌کنند شده و در نهایت موجب تعالی سازمان شوند. به عقیده لرم^۵ (۲۰۱۸) اخلاق حرفه‌ای زیر بنایی اساسی برای کسب‌وکار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌شود از این رو تعالی سازمانی بر اساس اخلاق بنا شده و به پیشرفت نظری و عملی کسب‌وکار منجر می‌شود.

از سوی دیگر در درون ساختارهای چابک است که یادگیری، تیم سازی و نهایتاً تعالی سازمانی با قدرت و اثربخشی زیادی به وقوع خواهد پیوست. چرا که در چابکی توانایی سازمان برای عرصه خدمات با کیفیت مهیا شده (طوطیان و همکاران، ۱۳۹۷) و توان سازمان برای فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره و تهدیدات بی‌سابقه محیطی افزایش می‌یابد. علاوه بر این کسب مزیت رقابتی از تغییرات به عنوان فرصت‌های رشد و پیشرفت که لازمه سازمان‌های متعالی است، با چابک‌تر شدن سازمان به وقوع می‌پیوندد (شریفی و ژانگ^۶، ۱۹۹۹). محرکه‌ی چابکی عامل تغییرات موجود در محیط کسب‌وکار هستند (هیلزبرگ^۷ و همکاران، ۲۰۰۵) به طوری که لی^۸ و هم کاران (۲۰۰۸) معتقدند در حالت چابکی، سازمان توانایی پاسخگویی سریع به تغییرات غیرقابل پیش‌بینی را کسب می‌کند. این

مشترك است که تحت تأثیر نهادها و سازمان قرار می‌گیرد و در آنها جایگزین می‌گردد (حقیقی‌نسب و همکاران، ۱۳۹۸) در ادبیات یادگیری سازمانی به طور دائم به مفهوم یادگیری فردی برمی‌خوریم که مفهومی روان‌شناختی است. نفوذ مستقیم و غیرمستقیم یادگیری فردی در یادگیری سازمانی، بیانگر این واقعیت است که بسیاری از نظریه‌های یادگیری سازمانی بر پایه مشاهدات یادگیری فردی و قیاس فرد - سازمان استوار است (طحان و کلانتری، ۱۳۹۸). در این سطح است که نقش یادگیری سازمانی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل سازمانی و فردی در تعالی سازمانی مؤثر واقع گردد.

مطالعات انجام شده نشان داده که به دست آوردن تعالی سازمانی نیازمند یادگیری سازمانی، کار تیمی و داشتن رفتارهای حرفه‌ای است؛ اما سازه‌هایی همانند ساختارهای چابکی سازمانی (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷) و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند با ایفای نقش میانجی در این میان مهم باشد. یکی از مهم‌ترین متغیر در موفقیت و تعالی بودن سازمان، اخلاق حرفه‌ای است؛ و نقش راهبردی آن در تعالی سازمان غیرقابل انکار هست. برنامه‌های آموزش و پرورش برای ساختن انسان‌ها بیش از هر چیز بر ملاحظات اخلاقی استوار است (آراسته و همکاران، ۱۳۸۹). در اخلاق حرفه‌ای ویژگی‌هایی همانند وظایف ارزشمند، شایستگی‌های حرفه‌ای و همین‌طور مجموعه‌ای از هنجارهایی که در هر دو بعد اخلاق و رفتار حرفه‌ای باید به صورت روزانه در امور به کار برده شود. اخلاق حرفه‌ای شاخصه غالب در هر حرفه است (عابد، ۲۰۱۶) و با وجود این ویژگی است که سازمان می‌تواند مسیر صحیح متعالی شدن را بی‌پیماید (قاضی و همکاران، ۱۳۹۷). به عقیده ریسمنز^۱ (۲۰۱۸) معیارهای مهم برای رفتار اخلاقی در عرصه کسب‌وکار شامل درستکاری، دقت، بلندنظری، آزادی، اعتبار مدرک، اعطای فرصت،

⁵Learman

⁶ Sharifi and Zhang

⁷ Hillegersberg

⁸ LI & et al

¹ Rismons

² Freeman

³ Rogers

⁴ Jareem

در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (ویلیامز^۴، ۲۰۱۸). زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۵) به این نکته رسیدند که اخلاق حرفه‌ای عاملی مؤثر و قدرتمند برای بالا بردن تعالی سازمانی محسوب می‌شود. موسوی و عربشاهی (۱۳۹۳) گزارش کردند که بین اخلاق و تعالی سازمانی رابطه مستقیم، مثبت و معنی‌داری برقرار است. شفیقی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری به این نتیجه اذعان داشته‌اند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار تأثیر داشته است.

واژه چابکی به معنی کارا بودن در تغییرات و دادن پاسخ اثربخش به تغییر وعدم اطمینان محیطی تعریف شده است. واژه چابکی برای اولین بار در سال ۱۹۹۱ مطرح شده است. و چند سال بعد در سال ۱۹۹۵ مفهوم چابکی شامل بهبود در کیفیت و سطح خدمات مطرح شده است (پرز و گوتیرز^۵، ۲۰۱۳). به چابکی سازمان از زوایای مختلف توجه شده است چابکی عملیاتی به ظرفیت بهره‌برداری از فرصت‌ها، چابکی موجودی به قابلیت انتقال مؤثر و سریع منابع و چابکی راهبردی به قابلیت تشخیص و استفاده از فرصت‌های جدید اشاره داشته است (باسکادا و کورنیوس^۶، ۲۰۱۸). یکی از عواملی که به‌طور بالقوه به تعالی سازمان می‌تواند اثرگذار باشد چابکی سازمان است چابکی سازمان توانایی سازمان را برای عرضه خدمات باکیفیت ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای تعالی سازمان می‌باشد (نصیری و لیک بنی و نویدی، ۱۳۹۴). چابکی توانایی سازمان در تهیه محصولات و خدمات باکیفیت خوب را افزایش می‌دهد؛ بنابراین برای افزایش توان رقابت سازمان مهم است (سولاجا و اوگولا^۷، ۲۰۱۶).

مشخصه زمانی کسب خواهد شد که سازمان یادگیری از تجربیات را داشته باشد.

۲ پیشینه پژوهش

۲٫۱ اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی با تعالی سازمانی:

تعالی در لغت به معنی بلند شدن و برتر شدن می‌باشد و تعالی سازمانی به معنای تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار و دائمی شرکت در جهت کسب رضایت مشتری و افزایش مستمر سودآوری شرکت در یک محیط ملی فراگیر و حمایت‌کننده می‌باشد (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۵). در طی سال‌های گذشته از چندین مدل مختلف برای تعالی سازمان در سطح ملی و بین‌المللی استفاده شده است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به جایزه دمی‌نگ^۱ در ژاپن، جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدريج^۲ در ایالات متحده آمریکا و جایزه اروپایی کیفیت (EFQM^۳) که توسط بنیاد اروپایی مدیریت ایجاد شده است نام برد.

کلمه اخلاق به معنی سیرت و عادت و سجیه مطرح شده است. اخلاق همان صفت راسخ و پایدار نفسانی است و با رفتاری که به طور لحظه‌ای و آنی از انسان سر می‌زند تفاوت دارد. موفقیت در سازمان ناشی از به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. ضعف در سیستم اخلاق و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباط و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد و مدیریت به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق پیدا خواهد کرد. به این ترتیب، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود. پژوهشگران معتقدند: اخلاق و تعالی سازمان به هم مرتبط هستند (موسوی و عربشاهی کیزی، ۱۳۹۲) اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی تنها از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود بحث نمی‌کند بلکه از مسئولیت سازمان

⁵Perez & Gutierrez

⁶ Baskarda & Koronios

⁷ Solaja & Ogunola

¹ Deming

² Malcolm Baldrigh

³ European Foundation For Quality Management

⁴ Williams

وجود دارد. بهروزی و همکاران (۱۳۹۸) با بررسی تاثیرگذاری سرمایه فکری بر تعالی سازمانی با نقش میانجی چابکی استراتژیک نشان دادند که سرمایه فکری بر تعالی سازمانی با نقش میانجی چابکی استراتژیک تأثیر معنی‌داری دارد. جاکوبس^۵ (۲۰۰۷) با ارزیابی تمرکز مشتری با استفاده از مدل تعالی EFQM نشان دادند که یادگیری و نوآوری به طور مستقیم بر نتایج مشتری و ایجاد ارزش افزوده تأثیر می‌گذارد. رهبران متعهد به بهبود و تعالی‌تر کردن سازمانی شده و خدمات از طریق یادگیری و نوآوری به نیازها و انتظارات مشتریان پاسخ می‌دهند.

جایگاه و اهمیت کار تیمی از اوایل دهه ۱۹۲۰ در میان سازمان‌های بهداشتی و خدمات درمانی انگلستان مورد توجه قرار گرفت و همزمان با شروع مکتب روابط انسانی موضوع کار گروهی و تیمی وارد دانش سازمان و مدیریت شد؛ اما نخستین مطالعات بر روی تیم، ابتدا در دهه ۱۹۵۰ آغاز شد از آن زمان تاکنون پژوهش‌های زیادی با موضوع تیم انجام شده‌اند که هرکدام بر جنبه‌هایی از تیم تمرکز داشته‌اند. در دنیای امروز به استفاده از تیم‌ها به‌منظور دستیابی به عملکردی فراتر از عملکرد افراد تأکید می‌شود (جعفرپور، ۱۳۹۷). کار تیمی یکی از عناصر اصلی تعالی سازمان به شمار می‌آید و با یادگیری سازمانی به افزایش توانایی سازمان جهت غلبه بر مسائل و چالش‌های محیطی کمک می‌نماید. یافته‌های خیراندیش و همکاران (۱۳۹۴) با تمرکز بر عوامل مؤثر بر هر یک از ابعاد مختلف اثربخشی کار تیمی نشان دادند که ویژگی‌های مدیریت تیم دارای بیشترین تأثیر بر دستاورد عملکردی می‌باشد. لذا فرضیه زیر پیشنهاد می‌گردد:

- کار تیمی و یادگیری سازمانی بر تعالی سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارند.

آلگاما^۱ (۲۰۱۱) با بررسی چابکی سازمان و حرکت در مسیر تعالی، ویژگی‌های یک سازمان چابک را شامل رهبری، دانش و آگاهی از محیط، فرایند برنامه‌ریزی راهبرد، فرایندها و نظام‌های کاری برای تعالی سازمانی می‌داند. گلزاری فر (۱۳۹۵) با بررسی تأثیر مدل تعالی بر اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی کارکنان اعلام داشته‌اند که بین مدل تعالی سازمانی با چابکی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به مباحث مطرح شده فرضیه اول پیشنهاد می‌گردد:

- اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان بر تعالی سازمان تأثیر مستقیم دارند.

۲٫۲ کار تیمی و یادگیری سازمانی با تعالی سازمانی:

کرت و مارچ^۲ اولین بار در سال ۱۹۶۳ عبارت یادگیری سازمانی را مطرح نمودند. یادگیری سازمانی به عنوان یک حوزه مطالعاتی در میان محققان از دهه ۱۹۹۰ شکل گرفت که نیاز به استفاده بیشتر از دانش در سازمان‌ها را پیشنهاد می‌دهد. یادگیری سازمانی به عنوان یک مؤلفه ضروری در سازمان‌هایی است که در محیط‌های آشفته فعالیت می‌کنند که در آن دانش به عنوان یک منبع کلیدی عمل می‌کند (گومز و ووجان^۳، ۲۰۱۷) یادگیری سازمانی از قابلیت‌های سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق مزیت و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و ظرفیت آنها را برای انطباق با تغییر و بهبود مستمر افزایش دهد (نیلسن و همکاران^۴، ۲۰۱۸). ممینی (۱۳۹۴) با بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر و یادگیری سازمانی بر تعالی سازمانی نشان داد که مدیریت کیفیت فراگیر با میانجی‌گری یادگیری سازمانی بر تعالی سازمانی تأثیرگذار است. زوار و قلی زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی گزارش نمودند که بین متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه

⁴ Nielsen et al

⁵ Jacobs

¹ Algama

² Kurt & march

³ Gomes & Wojahn

۲،۳ کار تیمی و یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه‌ای:

رهبران و مدیران سازمان‌ها با آگاهی از مسائل رفتار سازمانی (کنترل و نظارت، مدیریت تعارض، نظام انگیزشی جبران و خدمت، غنی‌سازی و تقویت شغل، انصاف در عدالت، خودکنترلی و...) که به وسیله یادگیری سازمانی حاصل می‌شوند، می‌توانند موجبات کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان را مهیا سازند (زواره وهم کاران، ۱۳۹۸) و اخلاق حرفه‌ای را توسعه دهند. از نظر کادوزیر (۲۰۰۲) اخلاق حرفه‌ای، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است لذا کار تیمی می‌تواند منجر به اخلاق حرفه‌ای شود. از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای می‌توان به مسئولیت اجتماعی، معنویت، خودشیفتگی، تعارض نقش، فرهنگ سازمانی و ذینفعان اشاره کرد (شهین مهر و حسنی، ۲۰۱۵). رحیمی و بهارلویی (۱۳۹۷) در پژوهشی تأثیر جو اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی بین کارکنان دانشگاه آزاد نجف‌آباد با نقش میانجی رفتار اخلاقی را مورد بررسی قرار داده‌اند و به این نتیجه دست یافته‌اند که جو اخلاقی و رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، تأثیر مثبت و معنادار دارند. آزاده و جباری (۱۳۹۶) با بررسی تأثیر حمایت سازمانی و هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان اذعان داشته‌اند که هویت تیمی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری داشت؛ به طوری که با افزایش هویت تیمی در بین کارکنان میزان اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن افزایش می‌یابد. برقی مقدم و همکاران (۱۳۹۶) بعد از انجام پژوهش ارتباط بین هوش معنوی و فرهنگ تیمی با اخلاق ورزشی در بازیکنان ورزشی دریافتند که بین هوش معنوی و فرهنگ تیمی با اخلاق ورزشی بازیکنان و همچنین مؤلفه‌های آن ارتباط معنی‌داری وجود دارد بوکلی^۱ و هم کاران (۲۰۱۵) بین چابکی سازمانی، کار تیمی و تصمیم‌گیری

اخلاقی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری به دست آوردند. خسروی و همکاران (۱۳۹۵) بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه‌ای دبیران ارتباط مثبتی به دست آوردند. لذا مطالب فوق ما را به طرح فرضیه زیر رهنمون می‌سازد:

- کار تیمی و یادگیری سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم دارند.

۲،۴ کار تیمی و یادگیری سازمانی با چابکی سازمانی:

سازمان‌های چابک همیشه برای بهره‌گیری از فرصت‌های جدید آماده هستند. و در ایجاد سازمان‌های چابک کارکنان دانشگر مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند تأکید بر کارکنان یادگیرنده به منظور ارتقای تعالی سازمان در سال‌های اخیر بیشتر شده است (نظری وهم کاران، ۱۳۹۷) همچنین کار تیمی سرعت ارائه خدمات را افزایش می‌دهد. کار تیمی به افزایش تعهد، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، برخورد مناسب و هدفمند بودن افراد منجر می‌شود که بر چابکی سازمانی مؤثر هستند (پارسا وهم کاران، ۱۳۹۹). در پژوهش‌هایی، رضایی (۱۳۹۳) و رضایی و شریفی‌فر (۱۳۹۴)، طباطبایی و باران دوست (۱۳۹۵) و الماسی وهم کاران (۱۳۹۸) نشان دادند، انجام دادن کارهای به صورت تیمی در سازمان بر مؤلفه‌های چابکی سازمانی تأثیر دارد. بهرامی وهم کاران (۱۳۹۵) با انجام پژوهش بررسی رابطه یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی اظهار داشته‌اند که بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. سید عامری وهم کاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با بررسی رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین قابلیت یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی وجود دارد. مسعودی و دولت‌آبادی (۱۳۹۷) با بررسی تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر چابکی سازمانی از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی نشان دادند که مدیریت کیفیت

¹ Buckley et al

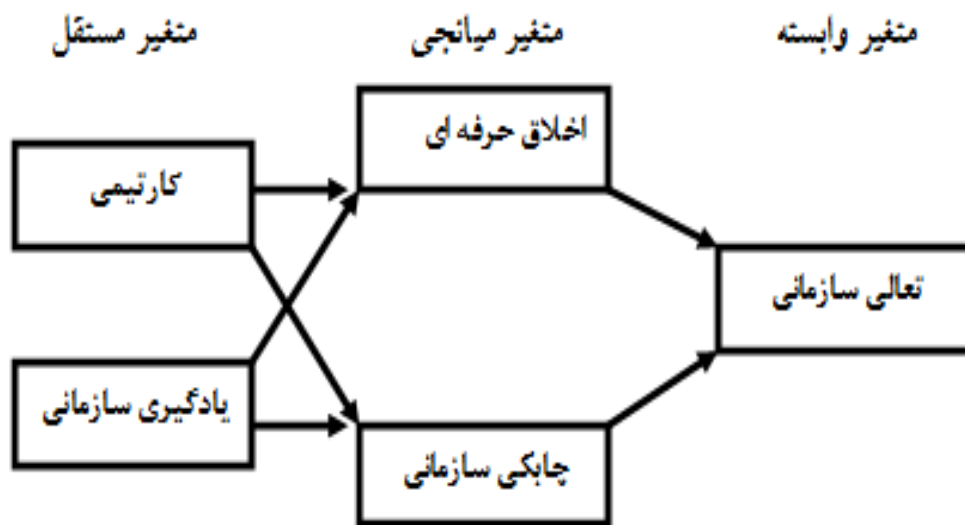
گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها را نشان می‌دهد. بر همین اساس با توجه به عنوان پژوهش و یافته‌های موجود در زمینه‌ی متغیرهای پژوهش چارچوب نظری این مطالعه به‌گونه‌ای تهیه و تدوین شده که راهنمای محقق در زمینه‌ی گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها قرار گیرد که به‌صورت شکل شماره ۲ ارائه شده است. در این میان این سؤال مطرح می‌شود که با توجه به شرایط محیطی و خاص کشور و با در نظر گرفتن ابعاد مختلفی که در سازمان آموزش و پرورش قرار دارد، تعالی سازمانی در این سازمان چگونه باید باشد و چه ابعاد و شاخص‌هایی را جهت بهبود تعالی سازمانی در آن باید لحاظ نمود؟ مهم‌ترین مسئله‌ای که این پژوهش در مورد آن انجام می‌شود این است که چگونه می‌توان الگوی تعالی سازمانی در آموزش و پرورش با استفاده از متغیرهای کار تیمی، یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و چابکی را تبیین کرد تا تعالی سازمانی تقویت شود؟

جامع بر چابکی و یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین یافته‌های آن‌ها نشان داد که تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی مثبت و معنادار است از این رو فرضیه زیر پیشنهاد می‌گردد:

- کار تیمی و یادگیری سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم دارند.

۳ مدل مفهومی پژوهش:

به‌طور کلی بر اساس تعاریف بنیان‌گذاران مدل‌های تعالی سازمانی، و پیشینه‌ی مطالعات انجام شده در این زمینه عوامل مختلفی می‌توانند به عنوان پیشایندهای تعالی هر سازمان؛ چه به‌صورت مستقیم و چه به‌صورت غیرمستقیم دخالت داشته باشند. از سوی دیگر مدل تحلیلی نوعی نمودار سازی برای متغیرهای استخراج شده از چارچوب نظری پژوهش است که رابطه‌ی بین تئوری کار و



شکل ۲ مدل مفهومی پژوهش

۴ روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش و کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق بیست و چهارگانه استان آذربایجان غربی که ۱۲۵۰ نفر می‌باشد، تشکیل می‌دهند. پرسش کلیدی در خصوص حجم نمونه در مدل‌سازی معادله ساختاری این است که حجم نمونه تا چه اندازه بزرگ باشد تا بتوان به نتایج حاصله اعتماد کرد؟ دیدگاه‌های متنوعی در این خصوص وجود دارد. مولر (۱۹۹۶) به تعداد متغیرهای مشاهده شده یا معرف‌ها، تعداد سازه‌ها یا عامل‌ها و تعداد پارامترهای آزاد برای برآورد استفاده می‌کند. هر و همکاران (۲۰۱۳) پیچیدگی مدل، روش برآورد پارامترهای آزاد، برقراری یا عدم برقراری نرمال بودن چند متغیره و حجم داده‌های مفقود را در اندازه حجم نمونه تأثیرگذار می‌دانند. باین‌حال در پژوهش حاضر با مدنظر قرار دادن حد بالای نسبت حجم نمونه به تعداد متغیرهای مشاهده شده و پارامترهای آزاد، پیچیدگی مدل، روش برآوردهای پارامترهای آزاد برآورد حداکثر درست‌نمایی (نیاز داشتن به حجم نمونه بالا)، همسو سازی با روش‌های معمول برآورد حجم نمونه، حجم داده‌های مفقود (کمتر از ۵ درصد) و رابطه نرمالیتی چندمتغیره با حجم نمونه اصل بر این گذاشته شد که حجم نمونه ۳۳۲ نفر به‌منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری کفایت لازم را دارد که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسشنامه‌های کار تیمی بردبار (۱۳۹۱)، مشتمل بر ۱۰ سؤال است که میزان گرایش کارکنان سازمانی به کار تیمی را به‌طورکلی می‌سنجد. پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای کادوزیر^۱ (۲۰۰۲) شامل ۱۶ سؤال و در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و

رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است. پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه^۲ (۲۰۰۱) که دارای ۲۱ سؤال و ۵ مؤلفه‌ی مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی است. پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ^۳ (۱۹۹۹) که از ۱۶ گویه تشکیل شده است و به سنجش پاسخگویی، شایستگی، سرعت و انعطاف‌پذیری سازمان می‌پردازد. پرسشنامه تعالی سازمانی عسگری (۱۳۹۳) که از ۲۸ سؤال تشکیل شده است و به بررسی مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، اجرا، اصلاح و ارزیابی می‌پردازد. روایی سازه‌ی ابزارهای پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. مقیاس اندازه‌گیری ابزارهای پژوهش ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه‌بندی شده‌اند که ارزش‌گذاری آنها از ۱ تا ۵ می‌باشد. روایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از روش‌های CVR، CVI و روایی سازه مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آنها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت.

نسبت روایی محتوا (CVR)، با استفاده از جدول لاشه^۴ (۱۹۷۵) محاسبه گردید. به این صورت که پرسشنامه‌ها همراه اهداف پژوهش در اختیار ۱۰ تن از مدرسین و متخصصان مدیریت قرار گرفت. نتایج به‌دست‌آمده برای پرسشنامه‌های تعالی سازمانی (۰/۷۲)، کار تیمی (۰/۷۹)، اخلاق حرفه‌ای (۰/۶۷)، یادگیری سازمانی (۰/۷۱) و چابکی سازمانی (۰/۷۶) به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین شاخص روایی محتوا (CVR) از روش ولتز و همکاران^۵ (۲۰۰۹) محاسبه شد. لذا در این مطالعه مقیاس توسط ۱۰ تن از اساتید و متخصصان مدیریت مورد ارزیابی قرار گرفت. در این شاخص ابتدا هر عبارت، بر اساس شاخص سه بخشی با چهار نمره (۱ تا ۴) ارزیابی گردید. در صورتی که نمره مربوط بودن عبارت‌ها در مقیاس بیشتر یا مساوی ۰/۷۹ درصد بود، عبارت

⁴ Lawshe

⁵ Wetzels et al

¹ Cadozier

² Neefe

³ Sharifi & Zhang

های نیکویی برازش، ضریب آلفای کرونباخ (α)، پایایی ترکیبی (CR) و متوسط واریانس استخراج شده (AVE) پرسشنامه های پژوهش گزارش شده است. با توجه به یافته‌های جدول ۱، می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه های پژوهش از روایی سازه و همسانی درونی مناسبی برخوردار هستند.

مورد نظر در مقیاس حفظ گردید. در مطالعه حاضر شاخص روایی محتوا برای پرسشنامه‌های تعالی سازمانی (۰/۸۱)، کار تیمی (۰/۷۹) اخلاق حرفه‌ای (۰/۸۴)، یادگیری سازمانی (۰/۸۲) و چابکی سازمانی (۰/۷۹) به دست آمد و تأیید شد.

پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شده است. در جدول ۱ شاخص

جدول ۱ نتایج بررسی روایی سازه و همسانی درونی پرسشنامه های پژوهش

متغیر	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	α	CR	AVE
کارتیمی	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۰۷	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۵۱
یادگیری سازمانی	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۰۶	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۵۳
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۰۴	۰/۸۴	۰/۹۰	۰/۵۳
چابکی سازمان	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۰۷	۰/۸۵	۰/۸۸	۰/۵۴
تعالی سازمانی	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۰۷	۰/۸۱	۰/۸۴	۰/۵۱

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می‌باشد؛ بنابراین این پیش‌فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

۵ یافته‌های تحقیق

یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد که ۲۷۳ نفر از نمونه‌های پژوهش مرد و ۵۹ نفر زن بودند. ۴۳/۱ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۲/۴ درصد دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و ۵۴/۵ درصد تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر هستند. همچنین ۱۲/۶ درصد دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۵۰/۹ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۶/۵ درصد کارکنان بالای ۲۰ سال سابقه بودند و از نظر سن نیز ۶/۳ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۴۳/۴ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۷ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳/۳ درصد بیشتر از ۵۱ سال سن داشتند.

¹ Kline

جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
کارتیمی	۴۱/۹۱	۵/۶۰	-۰/۸۰	۰/۱۷
یادگیری سازمانی	۸۹/۴۸	۲۱/۷۸	-۰/۵۷	۰/۵۲
اخلاق حرفه‌ای	۶۶/۹۰	۷/۵۶	-۰/۶۵	۰/۵۷
چابکی سازمان	۵۷/۵۶	۱۱/۶۱	-۰/۲۹	-۰/۴۴
تعالی سازمانی	۹۶/۷۱	۲۹/۶۳	-۰/۶۳	-۰/۴۶

در جدول شماره ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به این جدول رابطه کارتیمی (۰/۳۷)، یادگیری سازمانی (۰/۳۸)، اخلاق

حرفه‌ای (۰/۳۰) و چابکی سازمان (۰/۲۷) با تعالی سازمانی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱	کارتیمی	۱				
۲	یادگیری سازمانی	۰/۵۱**	۱			
۳	اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۲**	۰/۵۸**	۱		
۴	چابکی سازمان	۰/۳۹**	۰/۴۲**	۰/۲۸**	۱	
۵	تعالی سازمانی	۰/۳۷**	۰/۳۸**	۰/۳۰**	۰/۲۷**	۱

**p<0.01

از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چند متغیره متغیرها می‌باشد. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چند متغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۱ استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۱۴/۸۶ به دست آمد که کمتر عدد ۳۵ می‌باشد که از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۵ می‌باشد (تئو و نویس^۲، ۲۰۱۲). لازم به ذکر است

که از نرم‌افزار Amos نسخه ۲۲ برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد.

برای بررسی برازش مدل از شاخص‌هایی که گیفن، اشتراپ و بودرئو^۳ (۲۰۰۰) مطرح نموده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. X^2/df که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش^۴ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۵ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۶ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش

⁴ Goodness of Fit Index

⁵ Comparative Fit Index

⁶ Adjusted Goodness of Fit Index

¹ Mardia's normalized multivariate kurtosis value

² Teo and Noyes

³ Gefen

از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. در جدول ۴ این شاخص‌ها گزارش شده‌اند.

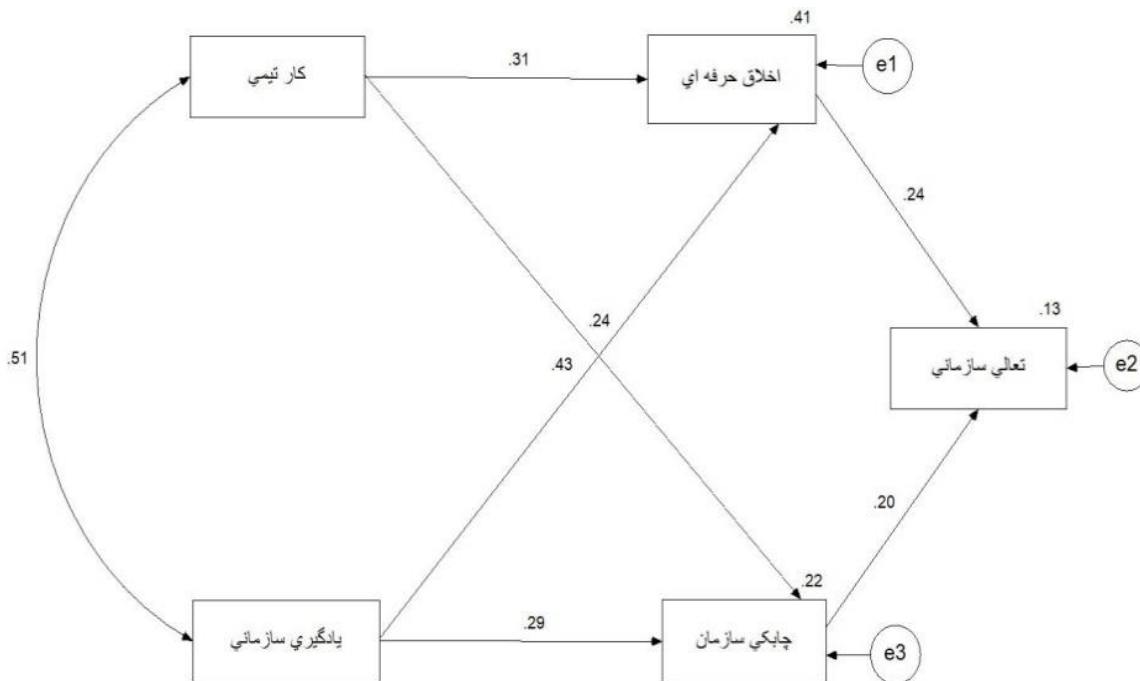
ایجاز^۱ (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^۲ (RMSEA) که مقادیر کمتر

جدول ۴ شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X2/df
۰/۰۶	۰/۶۹	۰/۸۵	۰/۹۴	۰/۹۷	۲/۴۶

به این یافته‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است. در شکل ۳ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

با توجه به جدول ۴ شاخص‌های GFI, AGFI, CFI و PNFI بیشتر از مقادیر ارائه شده توسط گیفن و همکاران (۲۰۰۰) هستند. مقادیر RMSEA و X²/d.f نیز کمتر از مقادیر ذکر شده در بالا هستند. با توجه



GFI=.971, AGFI=.854, CFI=.944, NFI=.938, TLI=.924, RMSEA=.056

شکل ۳ الگوی آزمون شده پژوهش

² Root Mean Square Error of Approximation

¹ Parsimony Fit Index

درصد از واریانس چابکی سازمان را پیش‌بینی می‌کنند. در جدول ۵ نتایج مربوط به اثرات مستقیم متغیرها گزارش شده است.

با توجه به شکل ۳ اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان در مجموع ۱۳ درصد از تغییرات تعالی سازمانی را تبیین می‌کنند. کار تیمی و یادگیری سازمانی نیز در مجموع ۴۱ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای و ۲۲

جدول ۵ نتایج مربوط به اثرات مستقیم

متغیر	برآورد پارامتر	ضریب مسیر	خطای استاندارد برآورد	آماره t	سطح معنی‌داری
به روی تعالی سازمانی از					
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۴	۰/۲۴***	۰/۲۱	۴/۴۸	۰/۰۰۱
چابکی سازمان	۰/۵۲	۰/۲۰***	۰/۱۴	۳/۷۹	۰/۰۰۱
به روی اخلاق حرفه‌ای از					
کار تیمی	۰/۴۱	۰/۳۱***	۰/۰۶	۶/۲۶	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۱۵	۰/۴۳***	۰/۰۲	۸/۶۸	۰/۰۰۱
به روی چابکی سازمان از					
کار تیمی	۰/۵۱	۰/۲۴***	۰/۱۱	۴/۳۲	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۱۶	۰/۲۹***	۰/۰۳	۵/۲۳	۰/۰۰۱

*** $p < 0.001$

دهند. از روش بوتاسترپ^۱ برای تعیین معناداری اثرات غیرمستقیم استفاده گردید. بوتاسترپ در برنامه AMOS توزیع نمونه‌گیری برآورد پارامترها و خطای معیار مربوط به آن را ارزیابی می‌کند. چنین ارزیابی برای تعیین مقاوم بودن پارامترها تحت مفروضه‌های نرمال بودن چندمتغیره تدوین شدن مدل، مقایسه مدل‌های جایگزین و مقایسه روش‌های برآورد مفید است. سه علت اساسی، استفاده از این روش را در مطالعه حاضر توجیه می‌کند. اول آنکه در آزمون سوئل مشکل مربوط به توزیع غیر نرمال اثر غیرمستقیم نمونه وجود دارد و چون روش بوتاسترپ باز نمود تجربی توزیع اثر

با توجه به جدول شماره ۵ اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای (۰/۲۴) و چابکی سازمان (۰/۲۰) بر تعالی سازمانی مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. اثر مستقیم کار تیمی (۰/۳۱) و یادگیری سازمانی (۰/۴۳) بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همچنین اثر مستقیم کار تیمی (۰/۲۴) و یادگیری سازمانی (۰/۲۹) بر چابکی سازمان مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. یکی از ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر است. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل مورد بررسی قرار

¹ Bootstrapping

مقاطع با دونیمه کردن نمونه‌ها امکان‌پذیر نبود. بر این اساس به منظور برآورد مربوط به پارامترهای اصلی مدل معادله ساختاری از روش بوتاسترپ یا خودگردان سازی استفاده شد (چونگ و لاول، ۲۰۰۷).

غیرمستقیم نمونه را فراهم می‌آورد، دیگر پژوهشگر با چنین مشکلی روبرو نیست و دوم اینکه روش بوتاسترپ توان آماری بیشتری دارد. سوم اینکه امکان گرفتن داده‌های نمونه‌ای مجدد و یا اعتبار

جدول ۶ نتایج مربوط به اثرات غیرمستقیم کار تیمی و یادگیری سازمانی بر تعالی سازمانی از طریق اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان

متغیر برون‌زا	برآورد پارامتر	ضریب مسیر	خطای استاندارد برآورد	سطح معنی‌داری	حد پایین	حد بالا
کار تیمی	۰/۶۵	۰/۱۲**	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۱۶
یادگیری سازمانی	۰/۲۲	۰/۱۶**	۰/۰۴	۰/۰۰۵	۰/۱۰	۰/۲۳

** $p < 0.01$

می‌باشد. همچنین مشخص شد که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای (۰/۲۴) و چابکی سازمان (۰/۲۰) بر تعالی سازمانی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. نتایج این یافته با نتایج موسوی و عربشاهی (۱۳۹۲)، زاهد بابلان و هم کاران (۱۳۹۵)، گلزاری فر (۱۳۹۵)، الگاما (۲۰۰۱)، شفیقی و همکاران (۱۳۹۷)، بوکلی و هم کاران (۲۰۱۵)، بهروزی و هم کاران (۱۳۹۸) و الماسی و هم کاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. همچنین اثر غیرمستقیم کار تیمی (۰/۱۲) و یادگیری سازمانی (۰/۱۶) بر تعالی سازمانی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و این دو متغیر نقش واسطه‌ای در ارتباط کار تیمی و یادگیری سازمانی با تعالی سازمانی دارند. نتایج این یافته با نتایج الماسی و هم کاران (۱۳۹۸) بوکلی و هم کاران (۲۰۱۵)، ممینی (۱۳۹۴)، زوار و قلی زاده (۱۳۹۵)، الگاما (۲۰۰۱)، جاکوبس (۲۰۰۷)، خیراندیش و همکاران (۱۳۹۴) و بهروزی و هم کاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. همچنین مشخص شد اثر مستقیم کار تیمی (۰/۳۱) و یادگیری سازمانی (۰/۴۳) بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. نتایج این یافته با نتایج

با توجه به جدول شماره ۶ اثر غیرمستقیم کار تیمی (۰/۱۲) و یادگیری سازمانی (۰/۱۶) بر تعالی سازمانی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. از آنجایی که این اثر از طریق اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان بر تعالی سازمانی وارد می‌شود؛ بنابراین این دو متغیر نقش واسطه‌ای در ارتباط کار تیمی و یادگیری سازمانی با تعالی سازمانی دارند.

۶ بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه‌ی حاضر با هدف بررسی رابطه کار تیمی و یادگیری سازمانی با تعالی سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمان انجام شد و به همین منظور با مرور مبانی نظری متغیرهای یادگیری سازمانی، کار تیمی، اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی برای بررسی بیشتر بر روی تعالی سازمانی انتخاب شدند. نتایج به دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد، ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین پایین‌تر از ۰/۰۸ نشان داد که مدل طراحی شده از برازش بالایی برخوردار است و برای قضاوت در مورد یافته‌های تحقیق مدل خوبی

¹ Cheung & Lau

که سازمان توانایی یادگیری نداشته باشد انعطاف‌پذیری ایجاد نخواهد شد. به همین دلیل ادارات آموزش و پرورش برای تعالی بیشتر سازمان نیازمند چابکی است و این چابکی از طریق یادگیری سازمانی بهترین گزینه است. ارتقا مهارت‌های فردی، داشتن چشم‌انداز مشترک، یادگیری‌های دسته‌جمعی و ترویج تفکر سیستمی از جمله مؤلفه‌هایی هستند که حوزه‌های ستادی استان آذربایجان غربی با تمرکز بر روی آن‌ها، چابکی راهبردی (قابلیت تشخیص و استفاده از فرصت‌های جدید) را بیشتر برای دستیابی به تعالی سازمانی تقویت نماید. یکی دیگر از یافته‌های تحقیق ارتقاء تعالی سازمانی با استفاده از کار تیمی از طریق اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. به عبارت دیگر نتایج تحقیق نشان می‌دهد که کار تیمی از طریق داشتن اخلاق حرفه‌ای نیز می‌تواند تعالی سازمانی را افزایش دهد. آنچه در این یافته حائز اهمیت است توجه با اصول اخلاقی در تیم سازی است. به این صورت که کار تیم در صورتی بیشترین کارایی را در تعالی سازمانی خواهد داشت که اعضا تیم مسئولیت‌پذیر، منصف، برتری خواه هم‌درد با دیگران و هنجار طلب باشند. به طور کلی تحقیق نشان داد که تعالی سازمان در درجه اول نیازمند اخلاق حرفه‌ای است. از آنجایی که کارکنان در موقعیت‌های حرفه‌ای از مهارت‌ها و دانش خود برای انجام کار بهره می‌گیرند از این رو سازمان برای تعالی نیازمند فرایند تفکر عقلایی است که در آن مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی مورد پذیرش همگان باشد و سازمان باید مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود به خصوص کارکنان دانشی در اجرای وظایف حرفه‌ای به‌منظور دستیابی به تعالی سازمانی بکار بگیرد؛ و حوزه‌های ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی برای تعالی سازمانی، نیازمند چابکی است و همچنین برای دستیابی به چابکی باید روی بعد انسانی که شامل رهبری، فرهنگ، مشتریان، تأمین‌کنندگان و اعضای سازمان است، سرمایه‌گذاری

آزاده و جباری (۱۳۹۶)، قاسم‌زاده (۱۳۹۵) و زوار وقلی زاده (۱۳۹۵) همخوانی دارد. همچنین اثر مستقیم کار تیمی (۰/۲۴) و یادگیری سازمانی (۰/۲۹) بر چابکی سازمان مثبت و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. نتایج این یافته با نتایج رضایی (۱۳۹۳)، رضایی و شریفی‌فر (۱۳۹۴)، طباطبایی و باران دوست (۱۳۹۵)، بهرامی و هم کاران (۱۳۹۵)، مسعودی و دولت‌آبادی (۱۳۹۷) و سیدعامری و هم کاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. با عنایت به موارد فوق‌الذکر، یافته‌های تحقیق نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی تأثیر مناسبی در ارتقای تعالی سازمانی دارند. البته در این میان اخلاق حرفه‌ای تأثیر بیشتری را بر روی تعالی سازمانی نشان می‌دهد و برای تعالی سازمانی در حوزه ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی اخلاق حرفه‌ای به‌واسطه مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت، وفاداری، رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها اهمیت بیشتری دارد. به وجود آمدن اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش می‌تواند آنها را در جهت کاهش فشارهای روانی و موفقیت تیمی کمک کرده آنها را نسبت به عملکرد خود در سازمان پاسخگو ساخته و در نهایت منجر به رشد و تعالی سازمان خود گردند. این یافته همچنین تأکید می‌کند که ادارات آموزش و پرورش برای دستیابی به تعالی باید چگونه رفتار نمودن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی با لحاظ چرخه بهبود مستمر (برنامه‌ریزی، اجرا، اصلاح و ارزیابی) و با کاهش دادن مقررات و تشریفات زائد اداری و با پاسخگویی سریع، شفاف و انعطاف‌پذیر در چارچوب مبتنی بر متغیرهای هشت‌گانه اخلاق حرفه‌ای جهت رفع نیازهای متغیر ارباب‌رجوع شور و شعف بیشتری ایجاد نماید. از طرفی نتایج تحقیق نشان داد یادگیری سازمانی از طریق چابکی سازمانی بهتر می‌تواند تعالی سازمانی را ارتقا دهد. این یافته نشان می‌دهد که چابکی سازمانی از طریق یادگیری سازمانی بیشتر باید به سمت تعالی سازمانی حرکت نماید. در واقع برای چابکی سازمانی انعطاف‌پذیری نیاز است و تا زمانی

خواهد داد و به کارکنان آموزش و پرورش کمک خواهد کرد که به جای برداشت های ذهنی بتوانند براساس واقعیت های عینی تصمیم بگیرند

پژوهش با محدودیت نمونه و ابزار برخوردار بود و از آنجایی که تحقیق حاضر در بین جامعه آماری کارکنان حوزه ستادی آموزش و پرورش مورد مطالعه قرار گرفته است، به احتمال زیاد قابل تعمیم در سازمان های دیگر نیست بنابراین پیشنهاد می شود که محققان گرامی موضوع مورد بحث را در سایر سازمان ها نیز مورد بررسی و مطالعه قرار دهند. به محققان عزیز پیشنهاد می شود که از روش های تحقیق کیفی در بررسی روابط بین متغیرها نیز استفاده نمایند.

بیشتری نماید (کروکیتو و یوسف، ۲۰۰۳) و همچنین سازمان باید دائماً در حال یادگیری باشد چرا که به اعتقاد پیتر سنگه^۲ تنها منبع مزیت رقابتی پایدار در بلندمدت برای سازمان ها، یادگیری سریع تر نسبت به رقبای است و چنانچه سازمان به این امر نائل گردد، از سایر سازمان های رقیب متعالی تر خواهد شد. بطور کلی هدف هر جامعه ای رسیدن به رشد و توسعه است و هرچقدر حوزه های ستادی آموزش و پرورش متعالی تر شوند شاخص های جامعه نیز بهبود خواهد یافت. اکنون بیشتر صاحب نظران اعتقاد دارند بهترین، ارزان ترین، منطقی ترین و راحت ترین راه رشد شاخص های جامعه متعالی شدن آموزش و پرورش است. تعالی سازمانی، آموزش و پرورش را به سمت یک سیستم خودارزیابی جامع، اثر بخش، کارا، پاسخ گو و توجه به نیاز های جامعه سوق

فهرست منابع

- Abed R. (2016). Investigating the effect of professional ethics indicators on financial performance of companies: A case study on Tehran stock exchange. *Mediterranean Journal of Social Science*, 7(3), 183-185. [In Persian].
- Alavi, S., Arbabshirani, B., & Esfandiari, E. (2012). Investigating the relationship between organizational learning and innovation from a dynamic system viewpoint in Isfahan engineering research center. *Journal of Production and Operations Management*, 5(1), 71-92. [In Persian]
- Algama, K. (2011). Creating a culture for organization learning and agility, www.spqa-va.Org.
- Almasi, M., Fatemifar, M., & Nemati, L. (2019). The relationship between organizational agility and teamwork on human resource productivity with the mediating role of ethical decision making. *Ethics in Science and System*, 14(1), 82-88. [In Persian]
- Antony, J., & Bhattacharyya, S. (2010). Measuring organizational performance and organizational excellence of SMEs. *Journal of Measuring Business Excellence*, 14(2), 3-11.
- Araslı, H., & Baradarani, S. (2014). Role of job satisfaction in the relationship of business excellence and OCB: Iranian hospitality industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1406-1415.

² Peter Senge

¹ Crocitto and Youssef



- Arasteh, H., Nave-Ibrahim, A. R., & Motalebifar A. (2010). Status of ethics education faculty in public universities in Tehran. *Journal of Strategy for Culture*, 3(8, 9), 204-220.
- Bahrami M. A., Kiani, M. M., Fallahzadeh, H., Montazeralfaraj, R., & Mohammadzadeh, M. (2016). Relationship between organizational learning and organizational agility in teaching hospitals of Yazd. *Manage Strat Health System*, 1(1), 71-80. [In Persian]
- Balbastre-Benavent, F., & Canet-Giner, M. T. (2011). The strategy formation process in the EFQM excellence model: A critical review and new perspectives. *Total Quality Management*, 22(7), 74-727.
- Barghi Moghaddam, J., Rasouli, S., & Nekufar, M. (2017). The relationship between spiritual intelligence, team culture and the sports ethics of the athletes of sports teams. *Journal of Bioethics*, 7(26). [In Persian]
- Baskarda, S., & Koronios, A. (2018). The organizational agility framework taking a dynamic capabilities perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 331-342.
- Behrozi, H., Behrozi, M., Badami, M. A., & Mihani, Gh. (2019). Investigating the impact of intellectual capital on organizational excellence with the mediating role of strategic agility: A case study on Avhvaz Melli Bank Branches, First National Conference on Business Management, Entrepreneurship and Accounting, Tehran. [In Persian]
- Binesh, A., & Jabbari, N. (2017). Investigating the impact of organizational support and team identity on professional ethics among Gorgan education staff, First National Conference on New Management Studies in Iran, Karaj, Allameh Khoei Higher Education Institute and Meraj Higher Education Institute. [In Persian]
- Crocitto, M., & Youssef, M. (2013). Human side of organizational agility. *Industrial Management & Data System*, 103(6), 388-397.
- Ghasemzadeh, A., Maleki, S., & Sharifi, L. (2016). The mediating role of professional ethics regarding intellectual capital, *Organizational Learning and Knowledge Sharing. J Med Educ Dev.*, 9(22), 76-86. [In Persian].
- Qazi, Sh., Mehrdad, H., & Darayi, M. (2018), Designing a model for professional ethics in physicians: The delphi model, *Journal of Lorestan University of Medical Sciences*, 20(2-76). [In Persian].
- Golzari Far, M. (2016). The effect of excellence model (EFQM) on employees' professional ethics and organizational agility, 2nd International Conference on Management and Humanities, Istanbul-Turkey, Vira Capitalist Idea Managers Institute. [In Persian]
- Gomes, G., & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: Study in small and medium-sized enterprises (SMEs). *Technology management*, 52(2), 163-175.

- Gunsel, A., Siachou, E., & Acar, A. (2011). Knowledge management and learning capability to enhance organizational innovativeness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 880-888
- Haghighinasab, M., Ghodratabadi, L., & Shafi, Sh. (2019). The impact of senior managers' commitment, knowledge management and organizational learning on customer capital. *Journal of Business Management*, 11(2), 357-374.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Heydari, M., Moghimi, M., & Khanifar, H. (2013). Investigating the critical success factors in knowledge management implementation. *Journal of Organizational Culture Management*, 11(1), 149-184. [In Persian]
- Hillegersberg, J., Oosterhout, V. M., Valkenier, R., & Waarts, E. (2005). Business agility requirement in financial services. *Journal of Rotterdam School, F Mnagement, Erasmus University Rotterdam*.
- Imranzadeh, I., Khosh Chehreh, M., Manourian, A., & Alaei, H. (2017). Explaining the pattern of learning in the employees of the National Petrochemical Company. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 5(3), 95-112. [In Persian]
- Iranzadeh, S., Mesbahi, N., Shokri, A., & Ebrahimi, R. (2016). A study of the relation between organizational agility dimensions and the productivity of Dana Insurance company employees in East Azarbaijan Province, 10(3-38), 117-146. [In Persian].
- Jacobs, B., & Suckling, S. (2007). Assessing customer focus using the efqm excellence model: A local government case. *The TQM Magazine*, 19(4), 368-378.
- Jafarpoor, M. (2018). The pathology of groupwork in Iranian organizations. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(87), 75-100.
- Jareem S. (2017). Investigating differences in ethic if students. *Journal of New Insight Psychology*, 2(3), 46-56.
- Kalantarian, S., Baratimarnani, A., & Salavati, A. (2012). The relationship between organizational learning and competitive intelligence on small and medium industries. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 4(6), 348-359.
- Khosravi, P., & Haji Ali Beygl, H. (2019). Investigating the relationship between academic self-concept, organizational learning and professional ethics in teachers: A case study on the first secondary school, District 14, Tehran, 4th National Conference on Humanities, Kish Island, Farzanegan Iranian Knowledge Development Company. [In Persian]
- Kim, G. W. (2012). The effects of tea meditation program on mindfulness, stress and psychological well-being of middle-aged women with depression. *Unpublished Thesis*, Kyungshung University.



- Learman R. (2018). The art of solving ethical issues in hospital. *Journal of Medical Issues*, 3(4), 4559.
- LI, X., Chung, T. J., & Holsapple, C. W. (2008). A unified model of supply chain agility: The work -design perspective. *International Journal of Logistics Management*, 19(3), 408-435.
- Lubbers, C. A. (2011). An assessment of predictors of students' peer evaluations of team work in campaigns course. *Public Relations Review*, 37, 489-492.
- Masoudi, E., & Rezaei Dowlatabadi, H. (2019). Structural relationships between total quality management and organizational agility with the mediating role of organizational learning. *Journal of Standard and Quality Management*, 8, 41-55.
- Mombiniy, Y. (2015). The effects of comprehensive quality management and organizational learning on organizational excellence. *Police Organizational Development*, 1394(54), 61-75. [In Persian]
- Mosavi, M., & Arabshahi Karizi, A. (2014). The relationship between ethics and organizational excellence. *Ethics in Science and Technology*, 9(2), 86-96. [In Persian]
- Mousivand, M. (2015). Investigating the regression equation of social capital level with the organizational excellence at the Islamic Azad University Organization. *Journal of Instruction and Evaluation*, 8(30), 9-27. [In Persian]
- Nazari, S., Hosseini, H., & Morad Alizadeh, B. (2018). The relationship between organizational learning, knowledge management and organizational agility in sport delegations of West Azarbaijan Province. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(3), 11-20
- Neefe, D. O. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes. Unpublished thesis, University of Wisconsin- Stout Menomonie, WI 5475.
- Nielsen, J. A., Mathiassen, L., & Hansen, A. M. (2018). Exploration and exploitation in organizational learning: A critical application of the 4I Model. *British Journal of Management*, 29(4), 835-850.
- Örtenblad, A. (2004). The learning organization: Towards an integrated model. *The learning organization*, 11(2), 129-144.
- Paris, C. R., Salas, E., & Bowers, J. A. (2000). Teamwork in multi-person systems: A review and analysis. *Ergonomics*, 43(8), 1052-1075
- Parsa, B., Fatehpour, M., & Aghagoli, M. (2020). The relationship between teamwork and organizational agility in nurses of Shahid Chamran Hospital in Saveh. *Avicenna Journal of Nurs Midwifery Care*, 28(1), 20-26.
- Perez, V. F., & Gutierrez, L. G. (2013). External managerial networks, strategic flexibility and organizational learning: A comparative study among non-QM, ISO and TQM firms. *Total Quality Management*, 24(3), 243-258.

- Ghadampour, E., & Zandkarimi, M. (2019). An investigation of the relationship between transformational leadership and organizational agility with the mediating role of knowledge sharing. *Jsa*, 7(2), 212-235
- Golparvar, M., Vaseghi, Z., Javadein, Z., & Sadeghi, Sh. (2013). The moderating role of conflict management styles in interpersonal conflicts and deviant behaviors in female nurses. *Journal of Women and Culture*, 4(15), 21-36.
- Rafferty, L. A., Stanton, N. A., & Walker, G. H. (2010). The famous five factors in teamwork: A case study of fratricide. *Ergonomics*, 10, 1187-1204.
- Rahimi, H., & Baharlooei, F. (2018). The effect of ethical climate on trust in teamwork with the mediating role of ethical behavior. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(2), 129-158
- Rahmani, G. (2011). The relationship between technology adoption and organizational agility from the perspective of the senior managers of government agencies (public institutions) in the province (Unpublished master's dissertation). Islamic Azad University branch of Sanandaj. [In Persian]
- Rezaei, F. (2014), Investigating the relationship between teamwork and agility of the organization: A case study of private and state-owned banks of Gorgan, First National Conference on Management and Accounting in the New World of Business, Economics and Culture, Aliabad Katoul, Islamic Azad University Aliabad Katoul Unit. [In Persian]
- Rismons A. (2018). A review of Journal of Ethics in Science and Technology. *J Ethic in Med Sci*; 2(6): 34-46.
- Rogers, S. (2018). Differences in ethical issues in medical students. *Journal of Medical Issues*, 3(1), 34-47.
- Sarlak, M. Abolhassan, A., Rasouli, R., & Rezaei, S. (2013). Investigating the factors affecting team-making in Iranian governmental organizations. *Quarterly Journal of Governmental Organizations Management*, 4, 23-48. [In Persian]
- Seyed Ameri, M., Hadavi, S., & Sam Khaniyani, Y. (2017). The relationship between organizational learning capability and organizational agility of Sports and Youth Office with the mediating role of employment status. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(3), 109-118. [In Persian]
- Shafighi, F., Kalantari, M., & Zolfaghari Zaferani, R. (2018). A study on the impact of transformational leadership on organizational wisdom with the mediating role of organizational culture. *JIERA*, 12(Special Issue), 985-1008.
- Shahinmehr, B., & Hasani, M. (2015). Modeling relationships of professional ethics and social responsibility with organizational accountability. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1), 30-39. [In Persian]
- Shakib, A., Abdolmaleki, B., Hosseinzadeh, A., & Mussivand, M. (2015). The effect of transformational leadership on organizational excellence through the mediating role of structural and psychological empowerment of



- employees. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 5. [In Persian]
- Shams Moorkani, Gh., & Mirzapour, S. (2011). Assessing the application of organizational excellence model components in universities. *State Management Perspective*, 5, 115-132. [In Persian]
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organization. *International Journal of Production Economics*, 62, 7-22.
- Solaja, O. M, Ogunola, A. A. (2016). Leadership style and multigenerational workforce: A call for workplace agility in Nigerian public organizations. *Leadership*, 21, 46-56.
- Sun L.Y., Zhang Z.J., & Xiong C.Z. (2012). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly*, 23, 55-65.
- Sundstrom, E., De Meuse, K. P., & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychological Association*, 2, 120-133.
- Tabatabai, F., & Baran Doost, R. (2016). Investigating the relationship between teamwork and organizational agility in Saderat Bank, Tehran, 3rd International Symposium on Management Sciences with a focus on Sustainable Development, Tehran, Mehr Arvand Higher Education Institute and Center for Strategies for Achieving Sustainable Development. [In Persian]
- Tahan, M., & Kalantari, M. (2009). Determining the effectiveness of courage training exercise on social anxiety in blind students. *Journal of Psychological Development*, 3(35), 125-132. [In Persian]
- Taslimi, M., Farhangi, A., Abedi JafarI, H., & Razanhan, F. (2010). Modeling the impact of national culture on teamwork in Iran. *Culture Strategy*, 10(11). [In Persian]
- Tavakoli, A., Shahin, A., & Nilipour, S. (2018). A model for developing organizational agility in the mining industry of Iran. *Future of Management Research*, 30(117).[In Persian]
- Tootian Esfahani, S., Khodayari, F., & Varmazia, L. (2018). Identifying and ranking barriers to organizational agility in social security organization. *Human Resource Studies Quarterly*, 8(29). [In Persian]
- Tranfield, D., Smith, S., Foster, M., Wilson, S., & Parry, I. (2000). Strategies for managing the team working agenda: Developing a methodology for team-based organization. *Production Economics*, 65, 33-42.
- Tripathy, M. (2018). Building quality teamwork to achieve excellence in business organizations. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 1-7.
- Tripier D. (2018). Education of ethic in medical schools. *Journal of Pro Ethic*, 3(2), 12-23.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Oppen, C. V. (2009). Assessing using PLS path modeling hierarchical and empirical construct models:

guidelines. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.

- Williams J. (2018). The National Association of State Boards of Geology (ASBOG): Involvement in geoscience professional ethics. *Scientific integrity and ethics in the geosciences*.
- Worley, G. C., & Lawler, E. E. (2010). Agility and organization design: A diagnostic framework. *Organizational Dynamics*, 39, 194-204.
- Yarmohammadian, M., Shafiepour Motlagh, F., & Fouladvand, M. (2013). The relationship between organizational justice, job satisfaction, organizational confidence and organizational commitment with self-evaluation of organizational excellence to provide a predictive model. *New Approach in Educational Management*, 4(13), 1-18. [In Persian].
- Zahed Babelan, A, Gharibzadeh, R., Mortezaazadeh, A., & Dadjou, A. (2017). The role of managers' professional ethics in organizational excellence, mediated by job enthusiasm. *Journal of Bioethics*, 6(22). [In Persian]
- Zavareh, T., Yar Mohammadzadeh, P., Arami, M. (2020). The role of knowledge management and organizational learning on personnel organizational immorality. *Ethics in Science and Technology*, 14(4), 68-77.