



رابطه مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس

مریم تقوایی یزدی (مسئول مکاتبات)

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری

m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس دخترانه دوره متوسطه شهر ساری بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل ۲۰۰ نفر مدیران مدارس دولتی دخترانه دوره متوسطه شهر ساری بوده است که از طریق جدول کرجسی و مورگان ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. از پرسشنامه‌ی استاندارد استفاده شده است. روایی آن به وسیله کارشناسان و پایایی آن با آلفای کرونباخ تعالی سازمانی ۰/۷۹، نوآوری سازمانی ۰/۸۰، مدیریت دانش ۰/۷۷ تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول و درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، نمودارها و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های مدیریت دانش بر تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی تأثیرگذار است و با افزایش مدیریت دانش میزان تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی، افزایش می‌یابد و ارتباط معناداری بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین رابطه مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس ساری رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، تعالی سازمانی، نوآوری سازمانی و مدیران مدارس

مقدمه

عمده‌ای از سازمان‌های بزرگ در دهه‌های آینده تبدیل به سازمان‌هایی خواهند شد که تعداد رده‌های مدیریتی خود را به کمتر از نصف و تعداد مدیران خود را به کمتر از ۱/۳ تقلیل می‌دهند. سازمان‌های آینده، سازمان‌هایی دانش‌محور خواهند بود و به طور کلی شامل کارشناسانی هستند که مسیر و قواعد کار خود را از مجرای بازخوردهای دریافت شده از همکاران، مشتریان و رؤسای‌شان تنظیم می‌کنند و بر این مبنا، مرکز ثقل به کارگیری نیروی کار از کارکنان ساده و فیزیکی به کارکنان دانشی تغییر خواهد کرد که در برابر رویکردهای رفتاری که فضای کسب و کار، بیش از صد سال پیش از محیط‌های نظامی گرفته بود، مقاومت خواهند کرد و تحولی در عرصه‌های فعالیت سازمانی پدید خواهند آورد (باون، ۲۰۱۴: ۳۵).

چارچوب نظری

پژوهش حاضر در رابطه با سه متغیر بررسی و تحقیق کرده است که در این بخش به روابط و چارچوب نظری آن‌ها پرداخته می‌شود:

مدیریت دانش: بارکلی و موری مدیریت دانش شامل شناسایی و تعیین سرمایه‌های فکری موجود در یک سازمان، تولید دانش جدید برای تداوم برتری رقابتی آن سازمان، فراهم ساختن امکان دسترسی به حجم وسیعی از اطلاعات، اشتراک بهترین عملکرد با به کارگیری فناوری است که حصول همه موارد مذکور را میسر سازد. در یک نگاه کلی می‌توان گفت مدیریت دانش می‌تواند همان سازماندهی دانسته‌ها باشد، یعنی تلاش برای به دست آوردن دانش ضروری، اشتراک اطلاعات در داخل یک سازمان و تأکید بر تقویت حافظه سازمانی به منظور بهبود روند تصمیم‌گیری، افزایش تولید و حمایت از نوآوری در سازمان.

نوآوری سازمانی: نوآوری به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خالقیت است که می‌تواند یک محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد. نوآوری فرآیند ادراک یا ایجاد دانش مربوط و تبدیل آن به محصولات و خدمات به بهبود یافته و یا جدید، برای

رشد دانش در زمان‌های اخیر بسیار سریع بوده، به گونه‌ای که در قرن بیستم، ۸۰ درصد یافته‌های فناوری و دانش و نیز ۹۰ درصد تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی، در جهان تولید شده است و هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود. این در حالی است که عمر متوسط آن، کمتر از چهار سال است. به این ترتیب، این تحول ایجاد شده باعث نگرش جدیدی در مدیریت کسب و کار با نام «مدیریت دانش» است. امروزه دانش به عنوان «منبعی» ارزشمند و استراتژیک و نیز یک «دارایی» مطرح است و ارایه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی، بدون مدیریت و استفاده صحیح از این منبع ارزشمند، امری سخت و بعضاً ناممکن است. در این نگرش، دانش هم چون منبعی ارزشمند در کنار منابع کار، زمین به عنوان دارایی پرمایه مطرح شده است. در چنین ساختاری، دیگر صنعت، محور نیست، بلکه محور، دانش است که در آن، دانش‌گران به کار مشغول هستند (تیندال، ۲۰۱۷: ۱۹).

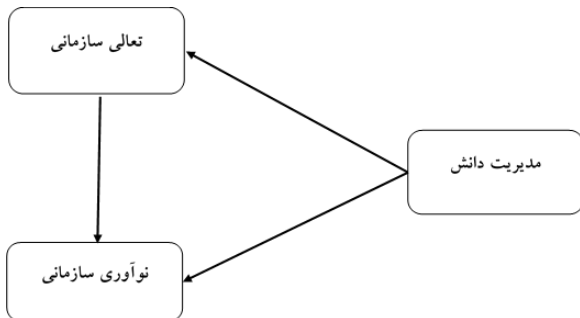
همچنین امروزه با پیچیدگی رقابت، نوآوری به عنوان یکی از مزیت‌های اصلی برای حیات شرکت‌ها محسوب می‌شود. همه سازمان‌ها برای بقاء نیازمند ایده‌های نو و بدیع هستند. ایده‌های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. ظهور نوآوری دانش نه تنها سازمان‌ها را قادر می‌سازد نسبت به رقبا مزیت رقابتی به دست آورند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمانی ارایه می‌کند. دانش به عنوان منبع عمده برای نوآوری و بهره‌وری سازمانی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. هدف عمده مدیریت دانش ایجاد و سازماندهی محیطی است که در آن افراد دانش خود را توسعه داده، با یکدیگر تبادل نموده، دانش دیگران را با دانش آن‌ها به کار بندند. کاربرد دانش به نوبه خود ترکیب کرده و نهایتاً به نوآوری در سازمان منجر خواهد شد، از این رو است که مدیریت به عنوان منبع و مرجع اصلی نوآوری شناخته شده است و از دانش غالباً الزامات اساسی فرایند نوآوری در سازمان محسوب می‌شود. بخش

آن‌ها برای استفاده از دانش و مهارت‌های خود در راستای منافع سازمان می‌پردازد.

– شراکت‌ها و منابع: شراکت‌ها و منابع نشان می‌دهد که سازمان‌های متعالی شراکت‌های بیرونی، تامین‌کنندگان و منابع درونی را به منظور پشتیبانی از استراتژی و خط‌مشی‌ها و اجرای اثربخش فرآیندها، برنامه‌ریزی و مدیریت می‌کنند. این سازمان‌ها از مدیریت اثربخش پیامدهای زیست محیطی و اجتماعی ناشی از شراکت‌های بیرونی، تامین‌کنندگان و منابع درونی اطمینان می‌یابند (کامرون و کویین، ۲۰۱۶: ۳۹).

در این‌جا محقق به دنبال یافتن سؤال اصلی زیر است:

آیا بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس دولتی دخترانه دوره متوسطه شهر ساری رابطه وجود دارد؟



شکل ۱- چارچوب نظری؛ منبع: یافته‌های پژوهشگر

پیشینه پژوهش

در دهه‌های اخیر، انواع مؤسسات، شاهد تغییرات اساسی در زمینه‌های ساختار، کارکرد و سبک‌های مدیریتی خویش بوده‌اند. مؤسسات کنونی، اهمیت بیشتری برای درک، انطباق‌پذیری و مدیریت تغییرات محیط پیرامون، قایل شده و در کسب و به‌کارگیری دانش و اطلاعات روزآمد، به‌منظور بهبود عملیات و ارائه خدمات و محصولات مطلوب‌تر به مشتریان، پیش گرفته‌اند. چنین سازمان‌هایی نیازمند به‌کارگیری سبک جدیدی از مدیریت به‌نام «مدیریت دانش» خواهند بود. حال به بررسی پیشینه

افرادی که خواهان آن‌ها هستند، می‌باشد (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۶).

تعالی سازمانی: مدلی که جایزه ملی تعالی سازمانی بر آن استوار شده، دارای نه معیار است. پنج معیار آن، توانمندسازها و چهار معیار دیگر نتایج هستند. در ادامه زیرمؤلفه‌های تعالی سازمانی را مطرح می‌کنم.

– رهبری: رهبری نشان می‌دهد که رهبران، به ویژه رهبران ارشد، ضمن تعیین جهت گیری کلی سازمان، چگونه از طریق سامانه‌های مدیریتی، سازمان را در جهت تحقق اهداف و پایداری آن هدایت می‌کنند. این معیار هم چنین به چگونگی رفتار رهبران در ایفای نقش به عنوان الگوهای اخلاقی و ارزشی سازمان، الهام بخشی، توسعه فضای اعتماد، انعطاف‌پذیری، مراعات قوانین و مقررات، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعامل فعال با ذی‌نفعان کلیدی می‌پردازد.

– استراتژی: استراتژی نشان می‌دهد که سازمان‌های متعالی چگونه استراتژی‌ها و خط‌مشی‌های پشتیبان را به منظور برآورده کردن نیازها و انتظارات ذینفعان، تدوین، بازنگری و به‌روز می‌کنند. این سازمان‌ها برای تحقق استراتژی‌ها، آن‌ها را با ذی‌نفعان در میان گذاشته و در جهت دستیابی به موفقیت پایدار، ساختار سازمانی و چارچوب فرایندها را طراحی کرده، برنامه‌ها و اهداف مرتبط را توسعه داده و جاری می‌سازند.

– کارکنان: کارکنان نشان می‌دهد که سازمان‌های متعالی چگونه کارکنان خود را به عنوان سرمایه‌های انسانی ارج می‌نهند و فرهنگی را ایجاد می‌کنند که دستیابی به منافع طرفین از طریق همسویی اهداف فردی و سازمانی میسر شود. این معیار همچنین به چگونگی توسعه قابلیت‌ها، ترویج عدالت و برابری، برقراری ارتباط، تشویق، قدردانی و مراقبت کارکنان در جهت ایجاد انگیزه و تعهد به منظور قادر ساختن

(۲۰۱۸) در تحقیقاتی که انجام دادند دریافتند که مدیریت دانش شامل شناسایی و تعیین سرمایه‌های فکری موجود در یک سازمان، تولید دانش جدید برای تداوم برتری رقابتی آن سازمان، فراهم ساختن امکان دسترسی به حجم وسیعی از اطلاعات، اشتراک بهترین عملکرد با به کارگیری فناوری است که حصول همه موارد مذکور را میسر سازد.

در یک نگاه کلی می‌توان گفت مدیریت دانش می‌تواند همان سازماندهی دانسته‌ها باشد، یعنی تلاش برای به دست آوردن دانش ضروری، اشتراک اطلاعات در داخل یک سازمان و تأکید بر تقویت حافظه سازمانی به منظور بهبود روند تصمیم‌گیری، افزایش تولید و حمایت از نوآوری در سازمان. همچنین در تحقیقی دیگر، ساختار شبکه، یادگیری سازمانی و نوآوری کارکنان در یکپارچه‌سازی سیستم‌ها (اثرات واسطه بهره‌برداری و اکتشاف) در شرکت‌ها (مین و همکاران، ۲۰۱۷)، همچنین (بارسلی، ۲۰۱۶) در تحقیقاتی عنوان کردند که نوآوری به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت است که می‌تواند یک محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد. نوآوری فرایند ادراک یا ایجاد دانش مربوط و تبدیل آن به محصولات و خدمات به بهبود یافته و یا جدید، برای افرادی که خواهان آن‌ها هستند، می‌باشد. بررسی رابطه بین نوآوری، یادگیری سازمانی، و عملکرد با استفاده از sem (جی مینز، ۲۰۱۵).

اهمیت موضوع

درواقع، دانش به‌عنوان منبعی برای بقای سازمان‌ها ضروری است و شرط موفقیت سازمان‌ها، دستیابی به یک دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است. به نحوی که پیتز دراکر، راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ را مدیریت دانش می‌داند. اهمیت مدیریت دانش در قرن حاضر به حدی است که تیلور آن را حرکت و جنبشی می‌داند که عصر آینده را مسخر خود خواهد ساخت. اسکای‌ریم معتقد است: «سرمایه دانشی دارایی نهفته و پنهانی سازمان‌ها است که با مدیریت و اداره آن می‌توان به مزیت‌های رقابتی دست یافت.» با آغاز هزاره‌ی سوم ورود به موج چهارم حیات بشر، مدارس با چالش‌هایی از قبیل محیط ناپایدار،

تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با پژوهش حاضر می‌پردازیم.

تاکنون پژوهش‌های بسیاری برای توصیف، مقایسه و یا عوامل مؤثر بر مدیریت دانش، تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی انجام شده و یا به مباحث نظری در این زمینه پرداخته‌اند؛

ارایه مدل کاربردی مدیریت دانش با هدف بهسازی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب) (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از تکنیک دلفی (تودار و همکاران، ۱۳۹۹). ارایه مدل جامع عوامل مؤثر بر استقرار اثربخش مدیریت دانش (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۷)، بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های نظامی (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶). تاثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر نوآوری سازمان در میان کارکنان دانشگاه سمنان (رستگار و همتی، ۱۳۹۵)، رابطه مدیریت دانش و رفتارهای نوآورانه با در نظر گرفتن نقش جو و ساختار سازمانی (مورد مطالعه: صنعت بیمه استان گیلان) (صالحی کردآبادی و همکاران، ۱۳۹۵)، نقش مدیریت دانش بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان (محمدی نوده، ۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت دانش و مدیریت مالکیت فکری با نوآوری سازمانی (مظاهری و اورک، ۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در منابع انسانی شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران (ودادی و همکاران، ۱۳۹۴)، رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ بررسی کاربرد توانمندسازهای تعالی برای اداره‌ی نهادهای آموزش عالی در مراکز دانشگاهی دولتی اسپانیا (آرتز، ۲۰۱۹)، تاثیر مستقیم افراد و فرایندها بر نتایج افراد در مدل تعالی سازمانی (اسکیلدسن و داهلگارد، ۲۰۱۹)؛ بارکلی و موری

جهانی شدن، خصوصی‌سازی و ظهور فناوری‌های پیشرفته ارتباطی و اطلاعاتی مواجه شده‌اند. مدیریت‌های آموزشی جهانی برای دستیابی به اهداف، حفظ کارکرد و افزایش اثربخشی نهادهای آموزشی، فرایندهای نوینی را در دستور کار قرار داده‌اند. یکی از این فرایندها، فرایند مدیریت دانش می‌باشد. در حال حاضر که بر عصر دانایی و انفجار اطلاعات معروف گشته، عنصر دانش به‌عنوان سرمایه معنوی و فکری مدارس، کلید اصلی موفقیت مدیران است. با توجه به این که تصمیمات مدیران مدارس با زندگی و سرنوشت دانش‌آموزان ارتباط مستقیم داشته و با آینده میهن عزیزمان عجین می‌باشد، اگر این تصمیمات صحیح و سنجیده اتخاذ شوند، آینده روشن و درخشانی در پیش‌رو خواهیم داشت و در غیر این صورت مشکلات عدیده‌ای از جمله مشکلات زیر را در پی خواهد داشت: تباه کردن زندگی یک یا چند انسان (دانش‌آموز)، تحویل عناصر مضر و نامطلوب به جامعه، عامل ترک تحصیل و تغییر سرنوشت دانش‌آموز، عامل افت تحصیلی و مشکلات اجتماعی، بروز مشکلات روحی و روانی در دانش‌آموزان، بروز مشکلات اداری و تأخیر در انجام امور مربوطه، از بین بردن انگیزه دبیران و کادر اجرایی مدرسه، ایجاد تعارض بین کادر اداری و آموزشی مدرسه، عدم برقراری ارتباط مناسب با اولیاء دانش‌آموزان، جبهه‌گیری و ایجاد مشکلات رفتاری در دانش‌آموزان و اولیاء ایشان، عدم آرامش و امنیت فکری دانش‌آموزان خوب و سالم در مدرسه. با توجه به این‌که دانش از داده‌ها و اطلاعات نشأت گرفته و بدنه کلی مهارت‌هایی است که افراد برای حل مسایل به‌کار می‌برند و آمیزه‌ای از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌مندی از تجربیات و اطلاعات جدید ایجاد می‌کند و اطلاعات و داده‌های ناخواسته را کنار می‌گذارد و به‌طور کلی نحوه مطلوب انجام کار را می‌نمایاند. بنابراین ضروری است برای موفقیت سازمان‌ها، به خصوص سازمان‌های آموزشی که درگیر تحولات و دگرگونی‌های روز می‌باشند، دانش روز

و مدیریت دانش در رأس برنامه‌های سازمان مورد توجه قرار گیرد. زمانی‌که در زمینه مسایل آموزشی و تربیتی آموزشگاهی مشکلاتی ایجاد می‌گردد و مدیر مدرسه برای آن‌ها راه‌حلی می‌یابد و به تجربه‌ای می‌رسد که این تجربه معمولاً در ذهن او باقی خواهد ماند و ممکن است تا زمان رفتن این فرد از مدرسه مورد استفاده مجدد قرار نگیرد و به هنگام رفتن مدیر و بروز مجدد این مشکل باید زمان زیادی برای حل مجدد آن صرف گردد و عواقب ناشی از تصمیم‌گیری اشتباه را پذیرا باشیم؛ اما اگر این تجارب را به اشتراک گذاشته و ثبت کنیم این تجارب به دانش تبدیل می‌شوند و در نتیجه سرعت کار افزایش می‌یابد و متعاقباً زمان و هزینه اتلاف شده را کاهش داده و ممکن است از بروز مشکل مشابه پیشگیری شود. متأسفانه در کشور ما حل مشکلات اکثراً با روش سعی و خطا همراه بوده و کمتر سعی شده تا از دانش‌های به دست آمده استفاده گردد. مدیریت دانش مبحثی است که به تازگی وارد مباحث مدیریت معاصر گردیده و هنوز تعریف مشخص و روشنی که مورد پذیرش و اجماع همه اندیشمندان باشد، ندارد. طبق گفته متخصصان صنعت دانش ما شانس این را داریم که با نشان دادن تخیلات، فلسفه علمی خویش، ابداعات، انعطاف‌پذیری و دورنمای استراتژیک در این محیط متغیر موفق باشیم.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری تحقیق و ادبیات پژوهشی تحقیق، فرضیات تحقیق را به شکل زیر می‌توان استخراج کرد:

- ۱- بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

متغیرهای پژوهش

متغیر پیش‌بین (مستقل): در این پژوهش مدیریت دانش
متغیر مستقل می‌باشد.

متغیر ملاک (وابسته): در این پژوهش متغیر وابسته شامل تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی می‌باشند.

جامعه آماری

در این پژوهش جامعه مورد نظر مدیران مدارس دخترانه دوره متوسطه شهرستان ساری می‌باشند که تعداد آن‌ها ۲۰۰ نفر گزارش شده است.

نمونه‌گیری

برای تعیین حجم نمونه آماری در این پژوهش از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است؛ از آنجایی که حجم جامعه آماری در این پژوهش ۲۰۰ نفر می‌باشد؛ بنابراین حجم نمونه بر اساس جدول فوق ۱۳۲ نفر انتخاب گردیده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. روش گردآوری داده‌ها شامل کتابخانه‌ای که از این روش جهت تکمیل فصل دوم پژوهش تحت عنوان ادبیات نظری و پیشینه پژوهشی استفاده گردیده است. در این تحقیق از کتاب‌ها، مجلات، مقالات و پایان‌نامه‌ها، استفاده شده است. بدین ترتیب با مطالعه نتایج موجود و در دسترس، در خصوص موضوع تحقیق پشتوانه نظری تحقیق تنظیم گردیده است و روش میدانی با توجه به این که پژوهش حاضر از نوع توصیفی است و اطلاعات مورد نیاز به روش میدانی جمع‌آوری شده؛ لذا برای دستیابی به اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه استفاده گردیده است و بین مدیران مدارس دخترانه دوره متوسطه شهرستان

یافته‌های پژوهش - بخش توصیفی داده‌ها

جدول ۱ - توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها به تفکیک میزان تحصیلات

تخصیلات	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	جمع کل
فراوانی	۱۰	۹۸	۱۵	۱۲۳
درصد فراوانی نسبی	۸/۱۳	۷۹/۶۷	۱۲/۱۹	۱۰۰
درصد فراوانی	۸/۱۳	۸۷/۸	۱۰۰	

سازی توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه استاندارد ۴۸ سوالی توانمندسازهای تعالی سازمانی ریاحی (۱۳۸۵)؛ پرسشنامه ۲۵ سوالی مدیریت دانش نوروزیان (۱۳۸۵) و پرسشنامه ۱۷ سوالی نوآوری سازمانی پراجگو و سوהל (۲۰۰۶) به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است.

از آنجا که پرسشنامه‌های مورد نظر استاندارد هستند، روایی آن‌ها تأیید شده است؛ ولی برای اطمینان بیشتر برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌های مزبور به رؤیت تعدادی از صاحب‌نظران و متخصصان رشته مدیریت رسید و پس از بررسی توسط آنان روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید واقع شد. برای اطمینان از پایایی آن‌ها با اجرای طرح مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری اجرا و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه توانمندسازهای تعالی سازمانی $\alpha = 0.79$ ، پرسشنامه نوآوری سازمانی $\alpha = 0.80$ ، پرسشنامه مدیریت دانش $\alpha = 0.77$ محاسبه گردید که بیانگر پایایی مناسب ابزارها جهت اجرا بوده است. در این پژوهش داده‌های حاصل از پرسشنامه در جدول به صورت فراوانی و درصد فراوانی نشان داده شده و همچنین از میانگین و نمودارهای ستونی و دایره‌ای، میانگین جهت تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌های حاصل از اجرای تحقیق و از آمار استنباطی به منظور آزمون سوالات تحقیق استفاده گردیده است که از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های جدول ۱، نشان می‌دهد که میزان تحصیلات ۸/۱۳ از پاسخگویان، فوق دیپلم، ۷۹/۷۶ درصد لیسانس و ۱۲/۱۹ درصد فوق لیسانس و بالاتر می‌باشد.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها به تفکیک سابقه کاری افراد

شاخص آماری	سابقه	۱ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۳۰ سال	جمع کل
فراوانی		۱۷	۷۶	۳۰	۱۲۳
درصد فراوانی نسبی		۱۳/۸۲	۶۱/۷۸	۲۴/۳۹	۱۰۰
درصد فراوانی مطلق		۱۳/۸۲	۷۵/۶	۱۰۰	

یافته‌های جدول ۲، نشان می‌دهد که سابقه کاری ۱۳/۸۲ درصد از افراد نمونه بین ۱ تا ۱۰ سال، ۶۱/۷۸ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۲۴/۳۹ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال می‌باشد.

جدول ۳- محاسبه شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

شاخص آماری متغیر	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
تعالی سازمانی	۱۲۳	۶۴/۸۵	۷/۶۴	۲/۷۶	۳۲	۶۸
نوآوری سازمانی	۱۲۳	۳۱/۲۵	۲/۴۶	۱/۵۶	۱۶	۳۴
مدیریت دانش	۱۲۳	۳۳/۶۰	۱/۹۶	۱/۳۹	۱۶	۳۵

جدول ۳، میانگین و انحراف استاندارد و بیشترین و کم‌ترین نمره کسب شده متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد که بیانگر این است که میانگین هر سه متغیر در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

یافته‌های پژوهش - بخش استنباطی داده‌ها

فرضیه اول: بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۴- نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی

شاخص آماری متغیر	تعداد	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (Sig)
مدیریت دانش با تعالی سازمانی	۱۲۳	۰/۸۰	۰/۰۰

از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی مثبت است (۰/۸۰) می‌توان عنوان کرد که این دو متغیر در جهت هم تغییر می‌کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می‌شود و برعکس (جدول ۴).
فرضیه دوم: بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب اطمینان ۹۵٪ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Sig=۰/۰۰) که از مقدار پیش فرض (α=۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی) پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۵- نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی

شاخص آماری متغیر	تعداد	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (Sig)
مدیریت دانش با نوآوری سازمانی	۱۲۳	۰/۵۹	۰/۰۰

بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی مثبت است (۰/۵۹) می‌توان عنوان کرد که این دو متغیر در جهت هم تغییر می‌کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می‌شود و برعکس (جدول ۵).
فرضیه سوم: بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب اطمینان ۹۵٪ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Sig=۰/۰۰) که از مقدار پیش فرض (α=۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی) پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد. از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی

جدول ۶- نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی

متغیر	شاخص آماری	تعداد	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (Sig)
تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی		۱۲۳	۰/۸۲	۰/۰۰

رابطه وجود دارد. از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی مثبت است (۰/۸۲) می‌توان عنوان کرد که این دو متغیر در جهت هم تغییر می‌کنند؛ یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می‌شود و برعکس (جدول ۶).
 نتایج حاصل از آزمون آماری به‌طور خلاصه در جدول ۷ ارائه گردیده است.

با توجه به ضریب اطمینان ۹۵٪ و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون (Sig=۰/۰۰) که از مقدار پیش فرض (α=۰/۰۵) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی) پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی

جدول ۷- نتایج حاصل از آزمون‌های آماری

فرضیات	روش‌های آماری	نتیجه آزمون آماری	تفسیر نتایج
فرضیه کلی	آزمون نرمالیت، ضریب همبستگی پیرسون	فرضیه H0 رد می‌شود	بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی اول	آزمون نرمالیت، ضریب همبستگی پیرسون	فرضیه H0 رد می‌شود	بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی دوم	آزمون نرمالیت، ضریب همبستگی پیرسون	فرضیه H0 رد می‌شود	بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.
فرضیه فرعی سوم	آزمون نرمالیت، ضریب همبستگی پیرسون	فرضیه H0 رد می‌شود	بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

بررسی قرار گرفت: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نتایج فرضیه اصلی حاکی از تأیید رابطه بین سه متغیر است؛ درواقع، ارتباط معناداری بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس دخترانه دوره متوسطه شهر ساری وجود دارد که با یافته‌های (رضایی و

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش پاسخ به این سؤالات است که آیا بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد یا خیر. در همین راستا، چهار فرضیه (یک فرضیه کلی و سه فرضیه جزئی) مورد بحث و

مدیران مدارس دخترانه دوره متوسطه شهر ساری وجود دارد که با یافته‌های (اسکیلدن و داهلگارد، ۲۰۱۹)، بارکلی و موری (۲۰۱۸)، (محمدی نوده، ۱۳۹۵)، (مظاهری و اورک، ۱۳۹۳)، (ودادی و همکاران، ۱۳۹۴)، (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۱)، (بارسلی، ۲۰۱۶)، (جی مینز، ۲۰۱۵) همسو است. بنابراین، با افزایش تعالی سازمانی میزان نوآوری سازمانی، افزایش می‌یابد. با توجه به قبول چهار فرضیه (یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی) پژوهش می‌توان این‌گونه عنوان کرد که در مدارس دخترانه دوره متوسطه شهر ساری بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری یافت می‌شود. درواقع، سازمان مدارس برای رسیدن به اهداف غایی و پیشرفت سازمانی نیازمند اعمال اصلاحات و ایجاد تحول و نوآوری می‌باشد؛ لذا یکی از مهمترین قابلیت‌های سازمانی که منجر به ایجاد برتری رقابتی پایدار در عرصه نظام آموزش و پرورش می‌شود، نوآوری است. همچنین یکی از عوامل مهم درون سازمانی که بر مدیریت بهینه سازمان‌های آموزشی خصوصاً مدارس اثرگذار است، نوآوری سازمانی است. نوآوری یک عامل محرک و تأثیرگذار تعالی سازمانی می‌باشد و فرایندهای بین بخش‌ها و واحدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۱۳- پیشنهادات کاربردی

در پژوهش حاضر با توجه به فرضیه اصلی اول و فرضیه‌های فرعی اول، دوم و سوم پژوهش بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد: مدیران ادارات آموزش و پرورش نهایت درایت و تلاش خویش را در بالا بردن سطح تعالی سازمانی به‌کار ببرند و استفاده از نیروی خلاق را بیشتر مورد توجه قرار دهند. ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها به فکر آموزشی مربوط به مهارت‌های نوآوری در سازمان را از طریق آموزش ضمن خدمت برای کارکنان خویش را فراهم سازند. ادارات آموزش و پرورش استان‌ها به تبادل اطلاعات در زمینه نوآوری و تعالی سازمانی آموزش و پرورش در نقاط مختلف کشور از جمله ادارات

همکاران، (۱۳۹۹)، (تودار و همکاران، ۱۳۹۹)، (اسکیلدن و داهلگارد، ۲۰۱۹)، بارکلی و موری (۲۰۱۸) همسو است؛ بنابراین با افزایش ویژگی‌های مدیریت دانش میزان تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی افزایش می‌یابد. باید وضعیت مدیریت دانش سازمان را به صورت کاملاً سیستمی و بر مبنای چارچوب تعالی و نوآوری سازمانی برای مدیریت دانش، اندازه‌گیری و ارزیابی نماییم؛ همچنین بایستی نیازهای مدیریت دانش خود را در راستای نتایج تعالی سازمانی شناسایی و تبیین نموده تا تصویر جامعی از مدیریت دانش سازمان را نشان دهیم و با اهداف متعالی سازمان کاملاً مرتبط سازیم؛

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نتایج فرضیه فرعی اول حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. درواقع، ارتباط معناداری بین مدیریت دانش با تعالی سازمانی مدیران مدارس دخترانه دوره متوسطه شهر ساری وجود دارد که با یافته‌های (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۸)، (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۷)، (آرتز، ۲۰۱۹)، (مین و همکاران، ۲۰۱۷) همسو است؛ بنابراین، با افزایش مدیریت دانش میزان تعالی سازمانی، افزایش می‌یابد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نتایج فرضیه فرعی دوم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است. درواقع، ارتباط معناداری بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی معلمان مدارس دخترانه دوره متوسطه شهر ساری وجود دارد که با یافته‌های (تودار و همکاران، ۱۳۹۹)، (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶)، (رستگار و همتی، ۱۳۹۵)، (صالحی کردآبادی و همکاران، ۱۳۹۵) همسو است، بنابراین با افزایش مدیریت دانش با میزان نوآوری سازمانی، افزایش می‌یابد. بایستی رویکردهای منطقی، مبتنی بر استراتژی و پایدار برای مدیریت دانش خود تعریف نماییم؛ به کمک روش‌های قابل اندازه‌گیری و به صورت سیستمی مدیریت رویکردهای مدیریت دانش را عملیاتی کنیم؛

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نتایج فرضیه جزئی سوم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است؛ درواقع، ارتباط معناداری بین تعالی سازمانی با نوآوری سازمانی

موفق در این زمینه اقدام نمایند. بودجه و اعتبار لازم و کافی برای ارتقاء سطح دانش و مدیریت دانش در سازمان‌ها تخصیص داده شود. تکراری کردن بازدیدها حداقل در سطح شهرستان به منظور کشف روش‌ها و ابداعات جدید در زمینه‌های مختلف آموزشی، تربیتی و بهترین و مؤثرترین

تجربیات در اختیار سایر معلمان در سطح شهرستان قرار گیرد. ضمن برگزاری کلاس‌های آموزشی در زمینه فناوری اطلاعات، حتماً مدارس به رایانه و اینترنتی جدا از رایانه‌ای که در اختیار معاونین مدرسه هست، تجهیز شوند.

منابع

- تودار، سیدرسول؛ ابادری، زهرا؛ میرحسینی، زهره؛ حریری، نجلا. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از تکنیک دلفی، نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۹، شماره ۴، بهار ۱۳۹۹، صص ۵۵-۸۸.
- درگاهی، حسین؛ اسدی، صدیقه؛ احمدی، بتول؛ محمودی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه بیمارستان.
- دهقانی، مسعود؛ یعقوبی، نورمحمد؛ موعلی، علیرضا؛ وظیفه، زهرا. (۱۳۹۸). ارائه مدل جامع عوامل مؤثر بر استقرار اثربخش مدیریت دانش، دومانه ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۱، بهار ۹۸، پیاپی ۳۷.
- رستگار، عباسعلی؛ همتی، امین. (۱۳۹۵). تاثیر مولفه‌های مدیریت دانش بر نوآوری سازمان در میان کارکنان دانشگاه سمنان. مطالعات دانش‌شناسی، سال دوم، شماره ۷، تابستان ۹۵، صص ۱۱۹-۱۴۰.
- رضایی، فاطمه؛ حسین‌پور، محمد؛ مهرعلیزاده، یدالله. (۱۳۹۹). ارائه مدل کاربردی مدیریت دانش با هدف بهسازی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب)، دومانه ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۴، مهر و آبان ۹۹، پیاپی ۴۴.
- رضایی، نادر؛ پیوسته، اکبر؛ فرضعلی زاده، اکبر. (۱۳۹۶). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های نظامی، نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۷، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۶، صص ۴۸-۱۷.
- صالحی کردآبادی، سجاد؛ رسا، علیرضا؛ رضایی کلیدبری، حمید رضا. (۱۳۹۵). رابطه مدیریت دانش و رفتارهای نوآورانه با در نظر گرفتن نقش جو و ساختار سازمانی (مورد مطالعه: صنعت بیمه استان گیلان). فصلنامه آینده پژوهی مدیریت. سال بیست و هفتم. شماره ۱۰۶. بهار و تابستان ۹۵.
- طالقانی، غلامرضا؛ انواری، علی؛ افتخاری، لیلا. (۱۳۹۱). رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، دوره ۲۷، شماره ۱، مسلسل ۱۰۵، صص ۱۷۱-۱۵۱.
- محمدی نوده، محمدعلی. (۱۳۹۵). نقش مدیریت دانش بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان، دومین کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت.

پاورقی‌ها

1. Tyndale
2. Bowen
3. Cameron and Queen
4. Barclay & Murray
5. Maine et al
6. Barclay
7. Jee Minz
8. Arther
9. Zoe and George
10. Skildsen and Dahlgard
11. Taylor
12. Skyrim
13. Pyrago and Sohl