

بررسی رابطه نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی در مدارس ناحیه یک شهری

سید محمد میرکمالی^۱

میترا عزتی^۲

صدیقه ناصری^۳

تاریخ وصول: ۹۵/۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۷/۴

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی در مدارس ناحیه یک شهری بود. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مدارس شهری در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ تشکیل می دادند (۱۳۸ نفر). برای تعیین حجم نمونه از روش سرشماری استفاده گردید که کل تعداد ۱۳۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جمع آوری داده ها براساس دو پرسشنامه نگرش نسبت به تغییر و یادگیری سازمانی صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن ها به ترتیب ۰.۸۶ و ۰.۸۳ بدست آمد. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی در مدارس ناحیه یک شهری بالاتر از حد متوسط قرار دارد و بین نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۱ وجود دارد. همچنین یافته های پژوهش نشان داد که از بین سه بعد نگرش مدیران به نوآوری، بعد نگرش رفتاری به نوآوری یادگیری سازمانی را تبیین می نماید ولی دو بعد نگرش شناختی و نگرش عاطفی پیش بینی کننده مناسبی برای یادگیری سازمانی مدارس نمی باشد.

واژگان کلیدی: نگرش به نوآوری، یادگیری سازمانی، مدیران مدارس.

۱ استاد گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲ استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) s.naseri51@ut.ac.ir

مقدمه

نوآوری برای بقا و رشد بلندمدت سازمان یک امر ضروری است و نقش حیاتی تری را در آینده سازمان ها برای دنبال کردن سرعت شتابنده بازارهای در حال تحول ایفا خواهد کرد (وی جند و گونزالز^۱، ۲۰۰۷). تحولات سریع و پیوسته عصر حاضر پیامدهایی نیز در آموزش و پرورش دارد. نظام آموزشی برای هماهنگی با این دگرگونیها و مواجهه با چالش های بوجود آمده نیازمند تفکرات جدید و نو می باشد و بقاء، دوام و پیشرفت هر جامعه ای به کارآیی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد و هر کشوری به استادان و معلمان با انگیزه و نوآور به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند جوانان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت پرورش داده و برای آینده بهترآماده کند (ازمشاء و همکاران، ۱۳۹۱: ۸۲). هم چنین اگر مدیران و سبک نگرش آنان در حمایت از نوآوری ها سوق داده شود و ساختار سازمانی، راهبردها و فناوری نیز در حمایت نوآوران و نوآوری های آموزشی سوق داده شوند نوآوری در کارکنان سازمان ازجمله معلمان مدارس و محیط های آموزشی افزایش خواهد یافت (منطقی، ۱۳۸۵).

با توجه به نقش مدیران در ایجاد تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش به نظر می رسد برای ترغیب و تشویق آن ها به نوآوری اقدامات سیاسی و برنامه های آموزش و یادگیری خاص طراحی نشده است (پرداختچی، ۱۳۸۶).

مشکلی که امروزه بیشتر کشورهای در حال توسعه و مخصوصا کشور ما به آن گرفتار می باشد، مشکل پایین بودن میزان نوآوری مدیران است. علاوه بر آن ما شناختی از نگرش مدیران درباره نوآوری نداریم. علاوه بر آن، یکی از مشکلات سازمان های سنتی از جمله سازمان های آموزشی عدم تشویق حامیان نوآوری می باشد، به طوری که بهبود و نوآوری جایگاه مناسب و لازم خود را پیدا نکرده و توجه به آن به صورت مقطعی بوده است. همچنین ساختار کهنه و قدیمی سازمان های آموزشی کشور، وجود قوانین و رویه های سخت دولتی، شرح وظایف مکتوب مسئولین ساختار آموزشی کشور را رنج می دهد و تبدیل به یک ساختار مریض نموده و علیرغم این که در عصر حاضر، نوآوری به عنوان یکی از مزیت های اصلی برای حیات سازمان ها محسوب می شود، در این رابطه تحقیقات محدودی انجام شده است (دلفانی، ۱۳۸۹).

در حقیقت، سازمان های آموزشی سازمان های پویایی هستند که علاوه بر آن که می توانند خطاهای خود را اصلاح کنند، توانایی تغییر در دانش ها و ارزش های سازمانی خود را نیز آن چنان دارند که می توانند هر زمان با بدست آوردن مهارت های جدید، ظرفیت حل مسئله خود را حفظ کنند. مدارس باید محیط های یادگیری مناسبی بوجود آورند که منجر به تجربه های سازنده که همان یادگیری است شود. این محیط ها باید علاوه بر تجربه، به تفکر درباره تجربه نیز پردازند تا کارکنان بتوانند به عنوان دانشگر، اصول، مفاهیم و نظریه ها را استخراج (دانش) و به نوبه خود در موقعیت های جدید و واقعی بکار گیرند (میرکمالی، ۱۳۸۹).

نوآوری را می توان یک فکر یا عقیده، فعالیت یا هدف که به عنوان چیزی جدید، بوسیله افراد یا دیگر واحدها درک یا استفاده شود نیز تعریف کرد (مائورا^۲، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر نوآوری ایده یا تولید نوآوری ناظر بر روش یا موضوعی است که از نظرفرد جدید تلقی شود. جدید بودن ایده به اولین کاربرد ویا کشف آن بستگی چندانی ندارد بلکه برداشت یا تازگی ذهنی ایده است که واکنش فرد را در مقابل آن تعیین می کند و اگر ایده به نظر فرد جدید باشد، نوآوری به شمار می

آید. تازگی ایده نوگرا، مستلزم دانش جدید نیست. ممکن است یک نوآوری مدتی برای فرد شناخته شده باشد و فرد از ایده آگاه باشد اما تا آن لحظه گرایش بهینه یا نهفته در مقابل آن نداشته و آن را رد یا قبول نکرده است. پس جنبه تازگی یک نوآوری را می توان با توجه به دانش، گرایش یا تصمیم در کاربرد آن توجیه کرد (منطقی، ۱۳۸۰). افاه (۱۹۹۸) نوآوری استفاده از دانش فنی و اجرایی جدید برای ارائه محصول جدید و یا خدمت به مشتریان می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که نوآوری هرگونه روش جدید در سازمان هاست که شامل تجهیزات، محصولات، خدمات، فرآیندها، سیاست ها و پروژه ها می شود (به نقل از یولین^۱، ۲۰۰۷).

طبق نظر دونهام و همکارانش (۱۹۸۹)، نگرش نسبت به تغییر سازمانی به طور کلی عبارتست از شناخت (معرفت) شخص درباره ی تغییر سازمانی، واکنش های عاطفی نسبت به تغییرات و تمایل رفتاری نسبت به تغییراتی که در سازمان رخ می دهد. نگرش نسبت به تغییر سازمانی خاص، عبارتست از شناخت شخص درباره ی آن تغییر خاص، واکنش های عاطفی نسبت به آن تغییر و تمایل رفتاری در جهت آن تغییر خاص. شناخت نسبت به تغییر یعنی اندازه ای که یک شخص تصدیق می کند تغییراتی که در سازمان رخ می دهد، هم به نفع سازمان و هم به نفع اعضایش است. واکنش های عاطفی نسبت به تغییر یعنی اندازه ای که یک شخص تمایل دارد از تغییراتی که در سازمان رخ می دهد لذت ببرد و تمایل رفتاری نسبت به تغییر یعنی اندازه ای که یک شخص برای حمایت از تغییرات یا وارد کردن تغییرات به سازمان اقدام می کند (رشیدی، ۱۳۸۳: ۳۳). اعتقاد عمومی بر این است که باید تغییر را از دانش و نگرش افراد آغاز کرد. اگر چه پیش شرط تغییر در رفتار، ایجاد تغییر در نگرش می باشد، تغییر در نگرش افراد لزوماً منجر به تغییر در رفتار نمی گردد. در هر صورت، تغییر سازمانی مستلزم تغییر در نگرش است و نگرش ها شالوده ی دانش ما را برای تعامل با دیگران و با دنیای پیرامونمان فراهم می کنند. بنابراین اگر بتوان در تشکیل یا تغییر نگرش فرد سهمی داشت، معمولاً می توان رفتار او را تحت تاثیر قرار داد. دونهام (۱۹۸۴) اظهار می دارد که نگرش ها به مجرد این که آموخته شدند، دیگر به سختی قابل تغییرند. بنابراین فهم نگرش افراد در سازمان از آن جهت اهمیت دارد که می تواند بر رفتار فرد اثر بگذارد (به نقل از فرازجا، ۱۳۸۶). طبق نظر فریدمن و همکارانش (۱۹۷۰، به نقل از کریمی، ۱۳۸۵) نگرش نظامی بادوام است که شامل سه بعد می باشد: یک عنصر شناختی، یک عنصر عاطفی و یک عنصر تمایل به عمل (رفتاری).

- **مولفه شناختی:** افکاری است که فرد در مورد آن موضوع، نگرش خاص دارد. شامل حقایق، دانش و عقاید، به عبارت دیگر، عنصر شناختی شامل اعتقادات و باورهای شخصی درباره یک شیء یا اندیشه است.
- **مولفه رفتاری:** چگونگی تمایل فرد به عمل در راستای موضوع را شامل می گردد به عبارت دیگر تمایل به عمل و آمادگی برای پاسخگویی به شیوه های خاص، عنصر رفتاری نگرش محسوب می شود (تیلور و همکاران^۲، ۲۰۰۳).
- **عنصر عاطفی:** به این معنی است که معمولاً نوعی احساس عاطفی با باورهای ما پیوند دارد و شامل هیجانات و عاطفه فرد نسبت به موضوع، خصوصاً ارزیابی های مثبت و منفی است. فردی که نگرش مثبت نسبت به یک شیء یا یک موضوع دارد، تمایل و آمادگی بیشتری دارد تا در همان زمینه مورد علاقه خود وارد شده و اعمالی در ارتباط با آن انجام دهد (علاقه بند، ۱۳۹۱).

لاندری (۱۹۹۲) معتقد است که یادگیری سازمانی برای ابداع و نوآوری عامل بنیادی محسوب می شود براون و داگوئید (۱۹۹۱) یادگیری را به عنوان پلی بین کار و خلاقیت در نظر می گیرند (به نقل از عسگری، ۱۳۸۵).

تعهد سازمان به یادگیری منجر به تقویت فرهنگ یادگیری در سازمان می شود. در این فرهنگ با توجه به گرایش سازمان به ایجاد دانش و استفاده از آن، فرصت های بیشتری برای یادگیری در سازمان فراهم آمده و ضمن توسعه دانش افراد و سهیم شدن آن ها در دانش یکدیگر از یک سو و افزایش قابلیت اجرای ایده ها، فرآیندها یا محصولات جدید از سوی دیگر، ظرفیت نوآوری در بنگاه افزایش می یابد. بنابراین سازمان متعهد به یادگیری به جهت داشتن دانش و توانایی در فهم و پیش بینی نیاز مشتریان تعهد به نوآوری و جو یادگیری و استقبال از ایده های نو در سازمان قادر است توان نوآوری خود را بالا برده و نسبت به رقبایش از ظرفیت نوآوری بیشتری برخوردار باشد. (معطوفی و احمدیان، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر یادگیری سازمانی فرایند بهره گیری از تجربیات سازمانی از طریق کسب دانش و بصیرت، توزیع و تفسیر اطلاعات و تغییر نگرش و رفتار برای بالا بردن تعهد، مسئولیت و پاسخ گویی اعضای به منظور ارائه راه کارهای کارساز، تأمین نیازهای مشتریان و بهبود سازمان می باشد (میرکمالی، ۱۳۸۵). مفهوم یادگیری سازمانی یک خط عمر طولانی در متون مدیریت دارد. اگرچه برخی نویسندگان بیان می کنند که این نظریه در دهه ۱۹۶۰ معرفی شده است، دیگر نظریه ها ریشه های یادگیری را در مقدمه فردریک تیلور در تکرار وظایف برای بهبود تولید در اوایل دهه ۱۹۰۰ شناسایی کرده اند به هر حال نیاز سازمان ها به یادگیری به عنوان یک هویت کلی نگر در دهه ۱۹۹۰ بیشتر توسط طرفداران مدرن پیشنهاد دهنده یادگیری سازمانی به عنوان یک ابزار ایجاد مزیت رقابت در محیط تجاری متلاطم امروزه بیان شد (چان و اسکات لاد، ۲۰۰۴).

میشل^۱ (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان "درک مدیران از یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در سازمان جهانی بهداشت و درمان" بین ۷۸۹ نفر از مدیران سازمان جهانی مراقبت های بهداشتی انجام گردید پس از تجزیه و تحلیل سوالات پرسشنامه و روش همبستگی پیرسون به این نتایج دست یافت که: هر یک از ۴ زیرسیستم یادگیری سازمانی (اشاعه، انتشار، معنا و حافظه) با ابعاد نوآوری (رفتاری، فرآیند، محصول، بازار، استراتژیک) نسبتاً وابسته بوده و بین ابعاد نوآوری، نوآوری استراتژیک همبستگی بیشتری نسبت به سایر ابعاد با زیر سیستم های یادگیری نشان می دهد.

آنگلاچ و کورینابنتا^۲ (۲۰۱۱)، در مقاله ای تحت عنوان "تغییرات آموزشی و نگرش معلمان نسبت به تغییر" به بررسی عوامل موثر در ایجاد مقاومت در برابر تغییر (سابقه کار و محیط محل اقامت) پرداختند. یافته های پژوهش حاکی از آن است که محل اقامت در انتظارات اولیه افراد تفاوت معناداری ایجاد می کند، به این معنی که افراد در مناطق روستایی نسبتاً دید بازتری در مواجهه با تغییر دارند. آن ها به تغییر به عنوان یک فرصت برای متعادل کردن اختلافات موجود با مناطق شهری می نگرند. همچنین آن ها دریافته اند که معلمان با سابقه کار بیشتر نسبت به معلمان با سابقه کار کمتر به تداوم برخی از رفتارها و ادامه یک مسیر شناخته شده در مقایسه با تجربه ناشناخته ها تمایل دارند.

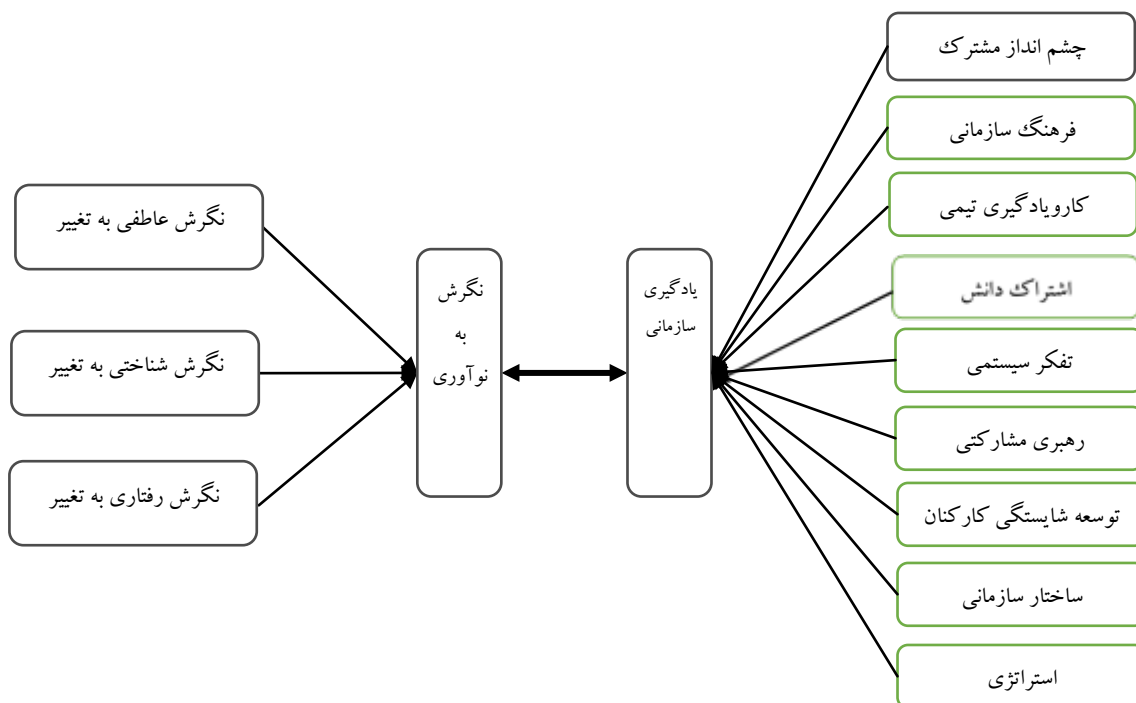
عبداله و ام دی کاسیم^۳ (۲۰۱۱)، در مقاله خود با نام "بهبود محیط یادگیری و نگرش نسبت به تغییر در مدارس متوسطه پاهانگ مالزی: دیدگاه معلمان" دریافته اند که به اعتقاد معلمان، مدیران محیط مثبتی برای یادگیری به وجود می

1. Michele
2. Anghelache Corinabentea
3. Abdullah & Kassim

آوردند و اکثر آن ها دید مثبتی نسبت به تغییر دارند و همچنین مدیرانی که نگرش مثبتی نسبت به تغییر دارند، محیط مثبتی برای یادگیری ایجاد می کنند.

چانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی و تحلیل رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که قابلیت های یادگیری سازمانی به طور مثبت و معنا داری با نوآوری سازمانی ارتباط دارند. به بیان دیگر قابلیت یادگیری سازمانی یکی از فاکتورهای اساسی و حیاتی و همچنین تسهیل کننده برای سازمان ها محسوب می شود که منجر به رشد و نوآوری می شود. بنابراین گسترش فرهنگ یادگیری در بین اعضای سازمان منجر به تولید و حفظ سیستم های دانشی و همچنین ایده های نو و خلاق در سازمان می شود که نوآوری سازمانی را در پی دارد. با توجه به اهمیت یادگیری سازمانی در مدارس مطالعه عوامل مرتبط با یادگیری سازمانی ضرورت می یابد در این راستا پژوهش حاضر می کوشد به سوال های زیر پاسخ دهد:

۱. وضعیت نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی در مدارس ناحیه یک شهری چگونه است؟
۲. آیا بین نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی مدارس ناحیه یک شهری رابطه وجود دارد؟
۳. از طریق کدام یک از مولفه های نگرش مدیران به نوآوری می توان یادگیری سازمانی مدارس ناحیه یک شهری را پیش بینی کرد؟



روش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ناحیه یک شهری در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بوده که با توجه به اطلاعات بدست آمده ۱۳۸ نفر می باشد. با توجه به حجم جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، برای انتخاب تعداد نمونه آماری از روش سرشماری استفاده گردید و کل ۱۳۸ نفر مدیر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده به عمل آمد. بر این اساس برای بررسی متغیر نگرش مدیران به نوآوری از پرسشنامه محقق ساخته ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) که دارای ۱۸ گویه و ۳ مولفه نگرش شناختی به تغییر، نگرش رفتاری به تغییر و نگرش رفتاری به تغییر را می سنجد. برای بررسی یادگیری سازمانی از پرسشنامه یادگیری سازمانی محقق ساخته کاظم پور (۱۳۹۱) استفاده شد که دارای ۳۷ گویه بوده و ۹ مولفه چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی های کارکنان، ساختار سازمانی و استراتژی را می سنجد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با استفاده از نظر متخصصان و تحقیقات انجام شده قبلی تایید شد. پایایی پرسشنامه ها نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۶ و ۰.۸۳ بدست آمد که نشان می دهد هر دو پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار هستند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته ها**وضعیت نگرش به نوآوری از دیدگاه مدیران مدارس ناحیه یک شهری چگونه است؟**

به منظور بررسی وضعیت هریک از پارامترهای مربوط به نگرش مدیران به نوآوری و نمره کل نگرش به نوآوری، از t تک نمونه ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره (۱) ارائه گردیده است.

جدول شماره ۱: وضعیت نگرش به نوآوری در مدیران از دیدگاه مدیران مدارس ناحیه یک شهر**ری**

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	تفاوت میانگین ها	درجه آزادی	سطح معنی داری
نگرش شناختی	۳۵/۲	۵۹۷/۰	-۸۴/۱۲	-۶۵/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
نگرش عاطفی	۹۵/۳	۶۷۹/۰	۴۹/۱۶	۹۵/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
نگرش رفتاری	۷۷/۳	۵۵۰/۰	۴۰/۱۶	۷۷/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
نگرش به نوآوری در مدیران	۵۳/۳	۳۹۹/۰	۳۹/۱۰	۵۳/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰

* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره گذاری سؤالات (۱ تا ۵) و محاسبه شده نمره کلی این بعد بر حسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳ در نظر گرفته شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت نگرش به نوآوری در مدیران تفاوت معناداری با میانگین نظری دارد و این نتایج گویای این است که وضعیت نگرش به نوآوری در مدیران (۵۳/۳) در حد بالاتر از متوسط (۳) قرار دارد. وضعیت ابعاد و مؤلفه های نگرش به نوآوری در مدیران به غیر از نگرش شناختی (۳۵/۲) بالاتر از حد متوسط (۳) بوده و در بین مؤلفه های نگرش به نوآوری در مدیران، مؤلفه

نگرش عاطفی با میانگین (۹۵/۳) از بالاترین میانگین و مؤلفه نگرش شناختی با (۳۵/۲) از پایین ترین میانگین برخوردار می-باشند.

وضعیت یادگیری سازمانی مدارس ناحیه یک شهری چگونه است؟

به منظور بررسی وضعیت هریک از پارامترهای مربوط به مولفه های یادگیری سازمانی و نمره کل یادگیری سازمانی از آزمون آتک نمونه ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره (۲) ارائه گردیده است.

جدول شماره ۲: وضعیت یادگیری سازمانی در بین مدیران مدارس ناحیه یک شهری

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	تفاوت میانگین ها	درجه آزادی	سطح معنی داری
چشم انداز مشترک	۷۶/۳	۷۰۰/۰	۷۱/۱۲	۷۶/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
فرهنگ سازمانی	۹۲/۳	۶۵۸/۱	۵۲/۶	۹۲/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
کار و یادگیری تیمی	۶۸/۳	۷۰۲/۰	۲۹/۱۱	۶۸/۰	۱۳۷	۰/۰۰۰
اشتراک دانش	۷۳/۳	۷۱۵/۰	۹۹/۱۱	۷۳/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
تفکر سیستمی	۶۷/۳	۷۶۱/۰	۳۴/۱۰	۶۷/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
رهبری مشارکتی	۰۰/۴	۷۳۱/۰	۰۶/۱۶	۰۰/۱	۱۳۷	۰۰۰/۰
توسعه شایستگی کارکنان	۷۸/۳	۶۶۳/۰	۷۵/۱۳	۷۸/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
ساختار سازمانی	۶۴/۳	۷۸۲/۰	۶۶/۹	۶۴/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
استراتژی	۹۰/۳	۷۴۷/۰	۱۴/۱۴	۹۰/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰
یادگیری سازمانی	۷۹/۳	۵۸۴/۰	۷۹/۱۵	۷۹/۰	۱۳۷	۰۰۰/۰

* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره گذاری سؤالات (۱ تا ۵) و محاسبه شده نمره کلی این بعد بر حسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳ در نظر گرفته شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت یادگیری سازمانی تفاوت معناداری با میانگین نظری دارد و این نتایج گویای این است که وضعیت یادگیری سازمانی (۷۹/۳) در حد بالاتر از متوسط (۳) قرار دارد. وضعیت ابعاد و مؤلفه های یادگیری سازمانی نیز بالاتر از حد متوسط (۳) بوده و در بین مؤلفه های یادگیری سازمانی، مؤلفه رهبری مشارکتی با میانگین (۰۰/۴) از بالاترین میانگین و مؤلفه ساختار سازمانی با (۶۴/۳) از پایین ترین میانگین برخوردار می باشند.

آیا بین نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی مدارس ناحیه یک شهری رابطه ای وجود دارد؟

برای بررسی رابطه نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی مدارس ناحیه یک شهرداری از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۳) ارائه شده است.

جدول شماره ۳: همبستگی بین نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی در مدارس شهری

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R) ²	جهت همبستگی	سطح معنی داری
نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی	پیرسون	۳۴۸/۰**	۱۲۱/۰	مثبت	۰۰۰/۰

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می شود، بین دو متغیر نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی ($r = 0/348$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر وجود نگرش به نوآوری در مدیران مدارس ناحیه یک شهری منجر به افزایش یادگیری سازمانی در مدرسه می شود. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که متغیر نگرش مدیران به نوآوری ۱۲/۰ درصد از واریانس متغیر یادگیری سازمانی را تبیین می کند.

به منظور سنجش رابطه بین مؤلفه های نگرش مدیران به نوآوری با مؤلفه های یادگیری سازمانی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول شماره ۴: همبستگی بین مؤلفه های نگرش مدیران به نوآوری با مؤلفه های یادگیری سازمانی

نگرش مدیران به نوآوری	نگرش رفتاری	نگرش عاطفی	نگرش شناختی	نگرش مدیران به نوآوری
۳۳/۰**	۳۷/۰**	۲۴/۰**	۰۴/۰	چشم انداز مشترک
۱۸/۰**	۱۸/۰**	۱۱/۰	۰۷/۰	فرهنگ سازمانی
۲۴/۰**	۲۹/۰**	۱۲/۰	۰۵/۰	یادگیری تیمی
۲۵/۰**	۲۳/۰**	۲۵/۰**	-۰۰۲/۰	اشتراک دانش
۲۰/۰**	۱۴/۰	۲۱/۰*	-۰۰۶/۰	تفکر سیستمی
۳۰/۰**	۴۲/۰**	۲۰/۰*	-۰۱۲/۰	رهبری مشارکتی
۳۱/۰**	۴۲/۰**	۱۰/۰	۱۲۴/۰	توسعه شایستگی کارکنان
۲۴/۰**	۳۱/۰**	۱۳۹/۰	۰۳۵/۰	ساختار سازمانی
۲۹/۰**	۳۸/۰**	۱۸/۰*	۰۱۵/۰	استراتژی
۳۵/۰**	۴۱/۰**	۲۳/۰**	۰۵۲/۰	یادگیری سازمانی

**** معنی داری در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) * معنی داری در سطح ۰/۰۵**

همان طور که در جدول (۴)، نشان داده شده است، نتایج ماتریس همبستگی بین نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی مدیران مدارس ناحیه یک شهری گویای رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها می‌باشد. از بین مؤلفه‌های نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی بیشترین رابطه بین رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی‌های کارکنان و نگرش رفتاری وجود دارد ($r=0/42$ و $P \leq 0/01$) و همچنین با توجه به جدول می‌توان گفت که بین مؤلفه نگرش شناختی از متغیر یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های اشتراک دانش، تفکر سیستمی و رهبری مشارکتی رابطه‌ی منفی یافت شد. همچنین بین نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($r=0/35$ و $P \leq 0/01$).

آیا مولفه‌های نگرش به نوآوری توانایی پیش‌بینی یادگیری سازمانی مدارس ناحیه یک شهری را دارند؟

جدول شماره ۵: نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام

P	T	Beta	B	R ²	R	متغیرهای پیش بین	گام‌ها
۰۰۰/۰	۲۲/۵	۴۱/۰	۴۳/۰	۱۶۷/۰	۴۱/۰	نگرش رفتاری	گام اول

در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش در رابطه با این که آیا ابعاد نگرش مدیران به نوآوری (نگرش شناختی، نگرش عاطفی، نگرش رفتاری) توانایی پیش‌بینی یادگیری سازمانی مدارس ناحیه یک شهری را دارند، و همچنین تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی یادگیری سازمانی مذکور از رگرسیون گام به گام استفاده شد. نگرش شناختی، نگرش عاطفی، نگرش رفتاری به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات یادگیری سازمانی (متغیر ملاک)، را دارا هستند. همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در تحلیل داده‌های مربوط به کل نمونه، تنها مولفه نگرش رفتاری در یک گام وارد تحلیل شد و با توجه به مقدار R² مولفه نگرش رفتاری در کل قادر به پیش‌بینی ۱۶/۰ از تغییرات یادگیری سازمانی است. سایر مولفه‌های نگرش مدیران به نوآوری (نگرش شناختی و نگرش عاطفی) وارد تحلیل نشدند. زیرا رابطه آن‌ها با یادگیری سازمانی معنادار نبود؛ یعنی این مولفه‌ها سهمی در پیش‌بینی یادگیری سازمانی به خود اختصاص ندادند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی در مدارس ناحیه یک شهری بود. نخستین یافته‌های پژوهش گویای آن است که، وضعیت مدارس ناحیه یک شهری از نظر مؤلفه‌های نگرش به نوآوری در مدیران (از دیدگاه مدیران) در ابعاد نگرش عاطفی و نگرش رفتاری بالاتر از حد متوسط است که مؤلفه نگرش عاطفی با میانگین (۹۵/۳) در وضعیت بسیار مطلوبی قرار دارد. در مقابل وضعیت مدارس ناحیه یک شهری از نظر بعد نگرش شناختی پایین‌تر از حد متوسط است. نتایج به دست آمده در جدول (۹-۴) نشان می‌دهد که بیش از ۳/۷۸ درصد از

افراد مورد مطالعه در این تحقیق معتقدند که نگرش مدیران به نوآوری در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد. این افراد از بیشترین میزان فراوانی در مقایسه با سایر گزینه‌ها برخوردارند. پس از آن حدود ۲۱/۷ درصد از پاسخگویان دارای میزان مطلوب‌اند. بنابراین در مجموع می‌توان گفت که اکثر پاسخگویان در این تحقیق یعنی حدود ۳/۷۸ درصد آن‌ها در حد نسبتاً مطلوب و حدود ۷/۲۱ در حد مطلوب و صفر درصد در حد نامطلوب می‌باشند.

یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های: رضانی (۱۳۹۴) در پایان‌نامه خود که با هدف بررسی رابطه مهندسی مجدد با نوآوری سازمانی در دانشکده‌های علوم رفتاری دانشگاه تهران و با روش همبستگی بر روی ۱۸۳ نفر از کارکنان انجام داد به این نتیجه دست یافت که وضعیت نوآوری سازمانی نیز در دانشکده‌های علوم رفتاری دانشگاه تهران در حد متوسط قرار دارد. نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان «طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران» به این نتیجه دست یافتند که وضعیت خلاقیت و نوآوری در مدیران مدارس شهر تهران در حد متوسط است. از طرفی بهرامی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی، به بررسی روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی، به بررسی روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی پرداختند، جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان بود که ۴۹۲ نفر بر اساس نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. بر اساس نتایج تحقیق میانگین نمرات نوآوری اداری و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی استان کمتر از حد متوسط بود همچنین یافته‌های این پژوهش در حالت کلی با یافته‌های پژوهش کاظم‌پور (۱۳۹۱) ناهمخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که نگرش به نوآوری در بین مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری در سطح نسبتاً مطلوب (۵۳/۳) و بالاتر از میانگین نظری قرار دارد. در این بین مؤلفه‌های نگرش عاطفی و نگرش رفتاری به ترتیب با میانگین (۹۵/۳) و (۷۷/۳) در سطح مطلوبی قرار دارند و نشان می‌دهند که در بین مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری به این مؤلفه‌ها توجه لازم و کافی می‌شود. اما در طرف دیگر مؤلفه نگرش شناختی با میانگین (۳۵/۲) در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد و نشانگر این مسئله می‌باشد که در بین مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری توجه لازم به این مؤلفه‌ها می‌شود اما این توجه کافی نیست. پایین بودن میانگین نظری این بعد می‌تواند به طور عام ناشی از عدم توجه به خلاقیت و نوآوری در مدارس و نداشتن نگرش مثبت به آن در مدارس کشور ایران باشد. از این رو با توجه به نقش مدیران در ایجاد تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش به نظر می‌رسد برای ترغیب و تشویق آن‌ها به نوآوری اقدامات سیاسی و برنامه‌های آموزش و یادگیری خاص طراحی نشده است (پرداختچی، ۱۳۸۶) و به خلاقیت و رشد آن توجه لازم نگردیده، بلکه مدارس ما بیشتر به دنبال اصل قطعیت هستند و اصل قطعیت بر این اصل استوار است که برای هر پرسش، تنها یک پاسخ درست وجود دارد و بقیه پاسخ‌ها غلط می‌باشد (گلاسر، ترجمه حمزه، ۱۳۷۳: ۴۴). مشکلی که امروزه بیشتر کشورهای در حال توسعه و مخصوصاً کشور ما به آن گرفتار می‌باشد، مشکل پایین بودن میزان نوآوری مدیران است. علاوه بر آن ما شناختی از نگرش مدیران درباره نوآوری نداریم. اعتقاد ما بر این است که ریشه بعضی از مشکلات در نحوه برخورد، نوع نگاه و عدم ارائه راه حل مناسب طبق شرایط موجود است که این دقیقاً همان چیزی است که ما آن را نگرش افراد به نوآوری می‌نامیم (درست، ۱۳۹۳). سازمان‌ها (به خصوص مدارس) برای تداوم حیات و بقا و رشد و پیشرفت احتیاج به نوآوری دارند. خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها، دارای سه رکن اساسی است که در صورت وجود ویژگی‌های خلاق در هر یک، امکان تحقق همه جانبه خلاقیت و نوآوری بوجود می‌آید. این ارکان سه‌گانه شامل مدیر خلاق، سازمان

خلاق و کارکنان خلاق می‌باشد که می‌توان تأثیر نقش مدیران خلاق را در رأس این مثلث قرار داد. نقش مدیر در سازمان از ساختار، نیروی انسانی، تجهیزات و سایر عوامل تأثیرگذارتر است. چنانچه مدیر از دانش، اطلاعات، تجربیات و هنر لازم مدیریت برخوردار باشد تا حدی که بتواند رهبری سازمانی را نیز عملاً عهده‌دار گردد، نقش و تأثیر او دو چندان خواهد شد (رمضانی، ۱۳۹۴).

اهمیت خلاقیت^۱ و نوآوری در آموزش و پرورش همانند سازمان‌های دیگر نه تنها مستثنی نیست، بلکه بیشتر است، که وظیفه تربیت نسلی را به عهده دارد که آینده ساز کشور است و برای تربیت افراد فرهیخته و کسانی که بتوانند از عهده مسؤلیت‌هایشان به خوبی برآیند نیاز به مدیرانی است که خود نگرش مثبتی به خلاقیت و نوآوری داشته باشند. در نتیجه مدیران باید در معلمان و دانش‌آموزان خود نگرش مثبتی به نوآوری به وجود آورده و راه را برای نوآور کردن آن‌ها هموار کنند (صفرچراتی، ۱۳۹۰).

نتایج مربوط به سوال دوم نشان داد که، وضعیت مدارس ناحیه یک شهر ری از نظر مؤلفه‌های یادگیری سازمانی (از دیدگاه مدیران) تفاوت معناداری با میانگین نظری دارد و این نتایج گویای این است که وضعیت یادگیری سازمانی (۷۹/۳) در حد بالاتر از متوسط (۳) قرار دارد. وضعیت ابعاد و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی نیز بالاتر از حد متوسط (۳) بوده و در بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، مؤلفه رهبری مشارکتی با میانگین (۰۰/۴) از بالاترین میانگین و مؤلفه ساختار سازمانی با (۶۴/۳) از پایین‌ترین میانگین برخوردار می‌باشند. نتایج به دست آمده در جدول (۱۳-۴) نشان می‌دهد که ۲/۲ درصد از مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری معتقدند که یادگیری سازمانی مدرسه در حد نامطلوبی قرار دارد. همچنین بیش از ۶/۴۰ درصد از افراد مورد مطالعه در این تحقیق معتقدند که یادگیری سازمانی در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد. حدود ۵۷/۲ درصد از پاسخگویان دارای میزان یادگیری سازمانی مطلوبی می‌باشند. بنابراین در مجموع می‌توان گفت که اکثر پاسخگویان در این تحقیق یعنی حدود ۲/۵۷ درصد آن‌ها در حد مطلوب و حدود ۶/۴۰ درصد در حد نسبتاً مطلوب و ۲/۲ درصد در حد نامطلوب می‌باشند.

یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش جمالزاده، غلامی و سیف (۱۳۸۸) که تحت عنوان "بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیئت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقا یادگیری سازمانی" با روش توصیفی و همبستگی و بر روی ۱۵۶ نفر از کارکنان و ۱۶۹ نفر از اعضای هیئت علمی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وضعیت یادگیری سازمانی بالاتر از حد متوسط قرار دارد همخوانی دارد. خانعلیزاده و همکاران (۱۳۸۹)، که با روش توسعه‌ای، ابزار پرسشنامه و در رابطه با کارکنان دانشگاه تربیت مدرس (جامعه آماری) انجام داده شده است از نظر این که متغیر یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، تفکر سیستمی و توسعه شایستگی‌های کارکنان در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند هماهنگ و همسو می‌باشد ولی از نظر مؤلفه‌های کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش و رهبری مشارکتی که در تحقیق حاضر در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند اما در تحقیق خانعلیزاده و همکاران (۱۳۸۹)، در وضعیت کمتر از متوسط قرار دارند ناهمخوان می‌باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که یادگیری سازمانی در بین مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری در سطح مطلوب (۷۹/۳) و بالاتر از میانگین نظری قرار دارد. در این بین مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و

یادگیری تیمی، اشتراک دانش، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی های کارکنان و استراتژی به ترتیب با میانگین (۷۶/۳)، (۹۲/۳)، (۶۸/۳)، (۷۳/۳)، (۰۰/۴)، (۷۸/۳)، (۹۰/۳) در سطح مطلوبی قرار دارند و نشان می دهند که در بین مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری به این مؤلفه ها توجه لازم و کافی می شود. اما از طرف دیگر مؤلفه تفکر سیستمی با میانگین (۶۷/۳) و ساختار سازمانی با میانگین (۶۴/۳) در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد و نشانگر این مسئله می باشد که در بین مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری توجه لازم به این مؤلفه ها می شود اما این توجه کافی نیست. پایین بودن میانگین نظری ابعاد تفکر سیستمی و ساختار سازمانی می تواند ناشی از ساختار متمرکز نظام آموزشی حاکم بر مدارس ایران باشد. در ساختارهای متمرکز ارتباطات بین سرپرست و زیردستان عموماً عمودی است، افراد ملزم به رعایت دستورالعمل های اجرایی مدیران سطوح بالای سازمان هستند و اختیارات اندکی برای همکاری های مشارکت جویانه در مدارس دارند. از این رو در چنین جو و مدارسی ساختار به صورت بروکراتیکی بوده و از سیستمی بودن و همه جانبه عمل کردن و کل سازمان را به صورت یکپارچه در نظر گرفتن دور از انتظار بوده و فعالیت های سازمان به صورت خطی و غیرسیستمی می باشد. لذا سیاست گذاران نظام آموزشی باید ساختارهای سازمانی موجود را مورد بازبینی قرار داده و عوامل مرتبط با تفکر سیستمی و سیستماتیک بودن در سطوح مدرسه همانند همکاری های گروهی، آزادی شغلی، نظام مدیریت مشارکتی و غیره را مورد بررسی قرار دهند.

یافته های بدست آمده در پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۸۸) بر اهمیت یادگیری سازمانی به عنوان یکی از عوامل موثر در افزایش سطح عملکرد سازمانی کارکنان تاکید داشت. وجود یادگیری سازمانی مزایایی را برای سازمان می تواند در پی داشته باشد. به طور مثال داگسون (۱۹۹۳) معتقد است سازمان ها یاد می گیرند تا قدرت و سازگاری خود را در مقابل تغییرات محیطی اصلاح و بهبود بخشند. باتناجار^۱ (۲۰۰۶) در پژوهشی در ارتباط با سنجش میزان یادگیری سازمانی در مدیران هندی به این نتیجه دست یافت که یادگیری سازمانی عاملی موثر برای موفقیت سازمانی و منبعی برای کسب مزیت رقابتی و فاکتوری مهم در رسیدن به نوآوری و افزایش توانمندی شغلی در سازمان است. گرانتهاام (۱۹۹۳) اظهار می دارد که یادگیری، سازمان ها را قادر می سازد، سریع تر و موثرتر در مقابل محیط پویا و پیچیده عکس العمل نشان دهند؛ که تمامی این ها ضرورت توجه به یادگیری سازمانی و ارتقای فنون و مهارت های کارکنان را بیش از پیش مشخص می سازد (مارکوارت، ۱۳۸۵، به نقل از نژاد ایرانی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ بنابراین می توان گفت یادگیری کوششی آگاهانه از طرف سازمان است تا قدرت رقابت، بهره وری و ابداع را در محیط های نامعلوم حفظ و اصلاح کند. همچنین کیفیت تصمیم های سازمان را بهبود ببخشد (رهنورد، ۱۳۷۸).

بی توجهی به یادگیری سازمانی موجبات فنا و نیستی افکار و ایده های جدید می شود که جهت بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، تداوم جریان یادگیری در سازمان ها از ضروریات می باشد (نادری، ۱۳۸۱: ۶). لذا با توجه به مطالب فوق مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری باید به این نکته توجه داشته باشند که یادگیری در همه سازمان ها حاصل می شود اما از راه های مختلف. یادگیری سازمانی یک جنبه مهم زندگی سازمانی است (دویلی و یانگ^۲، ۲۰۰۷) که می تواند در حفظ وضعیت پایدار موجود (بویس^۳، ۲۰۰۳)، کمک به اعضا برای انطباق خود با تغییرات محیطی (دویلی و یانگ، ۲۰۰۷)

1 Bhatnagar
2. Doyle & Young
3. Boyce

و توسعه مزیت رقابتی سازمان (کوک^۱، ۲۰۰۷) از طریق ایجاد دانش توسط افراد و انتقال آن به سیستم دانش سازمان (مورالس و همکاران^۲، ۲۰۰۷)، بازتاب مدل‌های ذهنی (آرگریس و شون^۳، ۱۹۷۸) و ایجاد آینده‌های مورد انتظار (مارکوارت، ترجمه زالی، ۱۳۸۵) موثر باشد.

برای بررسی سوال سوم پژوهش و این که آیا بین نگرش مدیران به نوآوری با یادگیری سازمانی مدارس ناحیه یک شهرری رابطه ای وجود دارد یا نه؟ از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌ها حاکی از این است که بین نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی مدیران رابطه مثبتی وجود دارد و این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۱۰ معنی دار است. به عبارت دیگر وجود نگرش به نوآوری در مدیران مدارس ناحیه یک شهرری منجر به افزایش یادگیری سازمانی در مدرسه می‌شود.

یافته‌ها نشان داد که اکثر مؤلفه‌های نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی مدیران رابطه مثبت و معناداری باهم دارند. همچنین به طور کلی نگرش مدیران به نوآوری مدیران ارتباط معنادار و مثبتی با یادگیری سازمانی را نشان داد (۰/۳۵). روابط بین مؤلفه‌های نگرش مدیران به نوآوری با متغیر یادگیری سازمانی مدیران به ترتیب به این قرار بوده است: مؤلفه چشم‌انداز مشترک (۰/۳۳)، فرهنگ سازمانی (۰/۱۸)، کار و یادگیری تیمی (۰/۲۴)، اشتراک دانش (۰/۲۵)، تفکر سیستمی (۰/۲۰)، رهبری مشارکتی (۰/۳۰)، توسعه شایستگی کارکنان (۰/۳۱)، ساختار سازمانی (۰/۲۴)، استراتژی (۰/۲۹). طبق این یافته‌ها مؤلفه چشم‌انداز مشترک بیش‌ترین و فرهنگ سازمانی کمترین همبستگی را با متغیر یادگیری سازمانی دارند.

بر اساس یافته‌های فوق، شواهد اندکی در داخل و خارج کشور در رابطه با این دو متغیر وجود دارد که تأثیر نگرش مدیران به نوآوری در یادگیری سازمانی را نشان دهد. با این حال نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نگرش به نوآوری در مدیران می‌تواند یادگیری سازمانی مدرسه را به همراه داشته باشد و نگرش به نوآوری به صورت غیرمستقیم می‌تواند بر نحوه عملکرد معلمان و دانش‌آموزان نیز تأثیر بگذارد. یافته‌ها نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین نگرش مدیران به نوآوری و یادگیری سازمانی مدیران مدارس ناحیه یک شهرری وجود دارد. آرگریس و شون (۱۹۷۸) معتقدند که یادگیری سازمانی، موجب افزایش ظرفیت نوآورانه سازمان می‌شود. استانا (۱۹۸۹) بیان می‌کند که نوآوری در اثر یادگیری فردی و سازمانی اتفاق می‌افتد. همچنین گریباز و رجر (۱۹۹۹) دریافتند که یادگیری سازمانی ارتباط مثبت با نوآوری سازمانی دارد (به نقل از احمدیان، شکاری و افشاری، ۱۳۹۰). تحقیقات گریو (۲۰۰۵)، آلبرتو و همکاران (۲۰۰۷) و جی و همکاران (۲۰۰۶) نیز نشان داد که یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی با هم ارتباط معنادار دارند (به نقل از لیاو و همکاران، ۲۰۰۸). هو^۴ (۲۰۱۰) در پژوهشی که به بررسی رابطه یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی پرداخت به این نتیجه دست یافت که بین قابلیت خود یادگیری کارکنان و ابعاد نوآوری سازمانی (نوآوری تکنولوژیکی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری) رابطه معنی داری و مثبتی وجود دارد. چانگ^۵ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی و تحلیل رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که قابلیت‌های

1. Kock
2. Morales & et al
3. Argyris & Schon
4. Ho
5. Chong et al

یادگیری سازمانی به طور مثبت و معنا داری با نوآوری سازمانی ارتباط دارند. به بیان دیگر قابلیت یادگیری سازمانی یکی از فاکتورهای اساسی و حیاتی و همچنین تسهیل کننده برای سازمان ها محسوب می شود که منجر به رشد و نوآوری می شود. بنابراین گسترش فرهنگ یادگیری در بین اعضای سازمان منجر به تولید و حفظ سیستم های دانشی و همچنین ایده های نو و خلاق در سازمان می شود که نوآوری سازمانی را در پی دارد. عبدالله و ام دی کاسیم^۱ (۲۰۱۱)، در مقاله خود با نام "بهبود محیط یادگیری و نگرش نسبت به تغییر در مدارس متوسطه پاهانگ مالزی: دیدگاه معلمان" دریافتند که به اعتقاد معلمان، مدیران محیط مثبتی برای یادگیری به وجود می آورند و اکثر آن ها دید مثبتی نسبت به تغییر دارند و همچنین مدیرانی که نگرش مثبتی نسبت به تغییر دارند، محیط مثبتی برای یادگیری ایجاد می کنند.

با توجه رابطه بین دو متغیر نگرش به نوآوری و یادگیری سازمانی در مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری، مدیران این مدارس باید توجه داشته باشند که نوآوری برای بقا و رشد بلندمدت سازمان یک امر ضروری است و نقش حیاتی تری را در آینده سازمان ها برای دنبال کردن سرعت شتابنده بازارهای در حال تحول ایفا می کند از این رو مدیران باید سبک نگرش خود را به سوی حمایت از نوآوری ها سوق دهند و ساختار سازمانی، راهبردها و فناوری را نیز در حمایت از نوآوران و نوآوری های آموزشی سوق دهند. چرا که نوآوری در کارکنان سازمان از جمله معلمان مدارس باعث ارائه فکرهای جدید شده و زمینه را برای یادگیری مشارکتی و یادگیری سازمانی فراهم می کند.

از طرفی در صورتی که مدیران نوآوری را درک کرده و براساس آن عمل کنند قادر خواهند بود بدون تخریب انگیزش و تعهد افراد، فرآیند نوآوری را با موفقیت اداره کنند و مدرسه خود را به صورت یک سازمان یادگیرنده در بیاورند (کوستکا و موینچ^۲، ۲۰۰۵). با توجه به این که سیستم آموزشی ایران متمرکز است و در نظام های متمرکز علاقه مندی و اشتیاق به فعالیت های گروهی، تسهیم و انتقال دانش و یادگیری سازمانی در حد پایین است، وجود نگرش نوآورانه در مدیران مدارس آن ها را به سمتی سوق می دهد که آن ها بتوانند مدرسه خود را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کنند.

یافته های سوال چهارم پژوهش نشان داد که از بین سه بعد نگرش مدیران به نوآوری؛ تنها مولفه نگرش رفتاری در یک گام وارد تحلیل شد و با توجه به مقدار R2 مولفه نگرش رفتاری در کل قادر به پیش بینی ۱۶/۰٪ از تغییرات یادگیری سازمانی است. سایر مولفه های نگرش مدیران به نوآوری (نگرش شناختی و نگرش عاطفی) وارد تحلیل نشدند. زیرا رابطه آن ها با یادگیری سازمانی معنادار نبود؛ یعنی این مولفه ها سهمی در پیش بینی یادگیری سازمانی به خود اختصاص ندادند. با توجه به یافته های پژوهش می توان گفت که بعد نگرش رفتاری با یادگیری سازمانی همبستگی چندگانه معنادار دارد. از این رو می توان گفت که برخورداری مدیران از نگرش به نوآوری و مولفه های آن به خصوص مولفه نگرش رفتاری در یادگیری سازمانی مدیران موثر است. نتایج پژوهش حاضر نیز بر این موضوع صحنه می گذارد و نشان می دهد که وجود نگرش نوآورانه در مدیران مدارس، سبب یادگیری سازمانی و ارتقای آن می شود. همانطوری که در بالا نیز ذکر شد، یافته های پژوهش حاکی از آن است که نگرش رفتاری مهمترین بعد نگرش مدیران به نوآوری موثر بر یادگیری سازمانی است. بدین معنا که در مدرسی که مدیران به ارتباطات افراد در شبکه اجتماعی مدرسه در یک فضای تعاملی و مبتنی بر

1. Abdullah & Kassim

2. kustka & Moench

همکاری، تسهیل کردن زمینه‌های انتقال دانش، تسهیم دانش و ارائه ایده‌ها و افکار جدید اهمیت می‌دهند باعث یادگیری سازمانی می‌شوند.

از آن جا که پژوهشی مبتنی بر قابلیت پیش‌بینی یادگیری سازمانی توسط مؤلفه‌های نگرش به نوآوری در مدیران در داخل و خارج کشور وجود ندارد، لذا نمی‌توان به همسویی و ناهمسویی یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش دیگر پرداخت.

در مجموع می‌توان گفت که یادگیری سازمانی که در باور نه‌گانه چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی‌های کارکنان، ساختار سازمانی و استراتژی نمود می‌یابد؛ مستلزم برخورداری و بکارگیری نگرش نوآورانه مدیر و مولفه‌های آن یعنی نگرش شناختی، نگرش عاطفی و نگرش رفتاری می‌باشد که بر اساس نتایج این پژوهش از بین این سه بعد نگرش رفتاری اهمیت بیشتری دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که در جامعه مورد مطالعه برای ایجاد یادگیری سازمانی، تأکید بر نوآوری در بین مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری اهمیت به‌سزایی دارد.

در تبیین نتایج پژوهش می‌توان گفت که امروزه به دلیل تغییرات فزاینده‌ای که در حوزه‌های مختلف دانش، ارتباطات، اقتصاد و فرهنگ روی داده است، مدارس نیز تحت‌تاثیر قرار گرفته و نیازمند سازگاری مستمر با تحولات عصر حاضر هستند. مدیران مدارس به خصوص مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری باید توجه داشته باشند که مدیریت موفق ایجاد می‌کند تا سازمان را همواره متحول سازند تا با اثربخشی بالا به نیازهای در حال تغییر مشتریان و همچنین تغییرهای محیطی پاسخ بدهند و با تغییراتی که در خود به وجود می‌آورند ادامه حیات داده و مدرسه را به سوی یادگیری سازمانی سوق دهند (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۲۸۱). بنابراین می‌توان گفت توجه همزمان به تغییر و نوآوری و یادگیری سازمانی می‌تواند زمینه بهبود عملکرد سازمانی را فراهم آورد؛ در واقع نگرش مثبت به نوآوری از طرفی از طریق تغییرات بنیادی که در ساختار سازمان و فرایندهای اداری آن به وجود می‌آورد یادگیری سازمانی را تسهیل می‌کند و از طرف دیگر، هم نگرش به نوآوری و هم یادگیری سازمانی عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد.

منابع

فارسی

- احمدیان، سیدعلی اکبر؛ شکاری، حمیده و افشاری، محمدعلی (۱۳۹۰). **بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد**، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره نهم، شماره دوم: ۱۳۵-۱۳۱.
- ازمشاء، مراد، قنبری، مهرورزی. (۱۳۹۱). **بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و یادگیری سازمانی و نوآوری**، کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز-ایران

- اسدی، حسن؛ قنبرپور نصرتی، امیر؛ قربانی، محمدحسین و دوستی، مرتضی (۱۳۸۸). «**رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران**»، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱، صفحات ۲۴۷-۲۳۷.
- بهرامی، سوسن و همکاران (۱۳۹۰). **تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی**. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۶۱. صص ۵۰-۲۷.
- پرداختچی، محمدحسین (۱۳۸۶). **بهبودی و بالندگی سازمانی، (رویکردنویین و جامع درمدیریت تغییر)**. چکیده مقالات همایش تغییر و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی، چاپ ششم، تهران، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت
- خانعلیزاده، رقیه؛ کردنائیچ، اسداله؛ فانی، علی‌اصغر و مشبکی، اصغر (۱۳۸۷). **رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس)**، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳: ۲۰-۳۵.
- درست، فرج. (۱۳۹۳). **بررسی رابطه بین نگرش معلمان نسبت به خلاقیت با خلاقیت دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان کهگیلویه**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- دلفانی، ساره. (۱۳۸۹). **بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و نوآوری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز
- رشیدی، فریبا. (۱۳۸۳). **بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در بین مدیران دبیرستان های شهر شیراز**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شیراز.
- رمضانی، افسانه (۱۳۹۴). **بررسی رابطه مهندسی مجدد با نوآوری سازمانی در دانشگاه تهران**. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.
- رهنورد، فرج الله (۱۳۷۸). «**یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده**». مجله مدیریت دولتی، شماره ۴۳، صفحات ۱۱-۲۲.
- ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز و عسگریان، مهناز. (۱۳۸۹). **آزمون های روان شناختی، نشر ویرایش**.
- صفرچراتی، فاطمه (۱۳۹۰). **بررسی رابطه تفکر خلاق و انگیزش شغلی مدیران مدارس شهرستان دماوند (۸۹-۹۰)**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- عسگری، محمدرضا (۱۳۸۵). **سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی**. فصلنامه بصیرت، شماره ۳۷
- علاقه بند، ع. (۱۳۹۱). **جامعه شناسی آموزش و پرورش**. چاپ اول، انتشارات فروزش. صص ۳۵-۳۴.
- فرازجا، مهدی. (۱۳۸۶). **بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تعاملگرا و نگرش به تغییر سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی سازمان آموزش و پرورش فارس**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز.

- کاظم پور، مریم. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت سهامی بیمه آسیا**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران
- کریمی، یوسف (۱۳۸۵). **روانشناسی اجتماعی (نظریه ها، مفاهیم و کاربردها)**. تهران: انتشارات ارسباران.
- گلاسر، ویلیام. (۱۳۷۳). **مدرسه بدون شکست**. ترجمه همزه ساده، تهران، نشر همراه.
- مارکوارت، مایکل (۱۳۸۵). **ایجاد سازمان یادگیرنده**. ترجمه محمدرضا زالی، تهران: دانشگاه تهران، مرکز کارآفرینی.
- معطوفی، علیرضا و احمدیان، اشرف. (۱۳۸۹). **بررسی تاثیر کارآفرینی بر یادگیری و نوآوری: شاهد تجربی، بنگاه های کوچک تهران**. اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز: ۲۷ و ۲۸ بهمن ماه.
- منطقی، مرتضی. (۱۳۸۵). **چالش های فراروی نوآوری های آموزشی، همایش ملی نوآوری های آموزشی، تهران**
- منطقی، مرتضی. (۱۳۸۰). **بررسی تاثیر آموزش خلاقیت در دانش آموزان ابتدایی و ارائه الگویی برای آموزش خلاق آنان**. پایان نامه دکتری دانشکده روانشناسی علوم تربیتی، دانشگاه تهران
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۵). **فرهنگ مدیریت آموزشی**. تهران، نشر یسطرون
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۹). **رهبری و مدیریت آموزشی**. چاپ هجدهم، ویرایش سوم، تهران: نشر یسطرون.
- نادری خورشیدی، علی رضا (۱۳۸۱)، **طراحی و تبیین الگوی توسعه قابلیت یادگیری سازمانی در شرکت ایران خودرو (لازمه ورود به موقعیت رقابتی)**. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- نیکنامی، مصطفی؛ تقی پور ظهیر، علی؛ دلاور، علی؛ غفاری جلیج، محمد (۱۳۸۸). **طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی**. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال دوم. شماره پنجم.

References

- Abdullah, J. B. , & Md Kassim, J. (2011). **Instructional Leadership and Attitude towards Organizational Change among Secondary Schools Principal in Pahang, Malaysia**. Procedia- Social and Behavioral Sciences Journal. 15: 3304–3309.
- Argyris, C. & Schon, D. A. (1978). **Organizational Learning: A theory of action perspective**. MA: Addison-Wesley.
- Anghelache, V. , & Corinabentea, C. (2011). **Educational Changes and Teachers' Attitude towards Change**. Social and Behavioral Sciences Journal. 33:593 – 597.
- Bhatnagar, J. (2006). **Measuring organizational learning capability in Indian managers and establishing firm performance linkage**. The learning Organization. 13(5).416-633.
- Boyce, M. E. (2003). **Organizational Learning is Essential to Achieving and Sustaining Change in Higher Education**. Innovative Higher Education, Vol. 28, NO. 2, pp. 119-136.

- Chan, Christopher C.A. Scott-Ladd, Brenda (2004). **Organisational learning: Some considerations for human resource practitioners**. Asia Pacific Journal of Human Resources. Volume 42(3): 336–347.
- Chong, Alain Y.L. , Chan, Felix T.S., Ooi, K.B. and Sim, J.J (2011). **Can Malaysian firms improve organizational/innovation performance via SCM?**. Industrial Management & Data Systems. Vol. 111 No. 3, pp. 410-431
- Chun-Chih Lisa Chang (2011). **Effects of social capital structure on organizational learning**. African Journal of Business Management Vol. 5(18), pp. 7691-7701
- Dixon, N. (1998). **The organizational learning cycle: How we can learn collectively**. Gower: Brookfield.
- Doyle, W. & Young, J. D. (2007). **Workplace learning strategies of managers in small and large firms in knowledge-based industries**. Proceedings of the University Forum on Human Resource Development, June 27-29, Oxford, UK
- Ho, Li-An (2011). **Meditation, learning, organizational innovation and performance**. Industrial anagement & Data Systems. Vol. 111 No. 1, pp. 113-131.
- Kock, H. (2007). **The team as a learning strategy: Three cases of team-based production in the Swedish manufacturing industry**. Journal of Workplace Learning, Vol. 19, NO. 8, pp. 480-96.
- Kustka, c.Moench, A.(2005).**The Methods of having successful innovation unpublished Doctoral-Dissertation Abstract**. Texas A& M university, An oracle with paper.
- Liao , shu-h sien , Fei , Wu-chen , Liu , chih- Tang (2008), **Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation**; Technovation 28, pp: 183-195.
- Michael, M, Kyla.L. Blair.M.(2010).**Learning from leadership: Investigating the Liks to improved student learning**. The requirements for the degree of Doctor of Education. University of Minnesota.
- Morales, V.J.; Garcí´, A.; Lopez, F.J.; Martí´n & Llamas-Sa´, R. (2007). **Strategic factors and barriers for promoting educational organizational learning**. Teaching and Teacher Education, Vol. 22, pp. 478-502.
- Mwaura, W.C. (2004).**An Investigation of the Innovation Docision process of Faculty Members with Respect to web Based Instruction**, Dissertation degree of Doctor of philosophy, and the faculty of the college of Education of Ohio University.
- Taylor, Sh., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2003). **Social Psychology (11th Ed)**. New Jersey: Pearson Education, Upper Saddle River.
- Yu Lin, Chieh. (2007). **Factors affecting innovation in logistics technologies for logistics service providers in China**. Journal of Technology Management in China. Vol. 2 No. 1. pp. 22-37.