

بررسی رابطه مدیریت دانش با رفتار نوآوران معلمان مقطع متوسطه شهر بندرعباس در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵

مهدي موسی فرد

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و کارشناس مسئول آموزش ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار نوآوران معلمان مقطع متوسطه شهر بندرعباس در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بوده است. این تحقیق به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر بندرعباس به تعداد ۲۸۴ نفر بوده‌اند، برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد، حجم نمونه مورد مطالعه با استفاده از جدول کرجسی مورگان برابر با ۱۶۵ نفر بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه مدیریت دانش همتی با پایایی ۰/۸۳ و رفتار نوآوران کانتر با پایایی ۰/۸۵ بهره گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند متغیره و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصله نشان داد که: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و رفتار نوآوران معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، رفتار نوآوران، معلمان

۱- مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (مویدنیا، ۱۳۸۵: ۱). با شتاب روزافزون تحولات و دگرگونی‌ها در دنیای کنونی که عصر اطلاعات و ارتباطات است و به دلیل بی‌ثباتی و تغییرپذیری و نیز غیرقابل‌پیش‌بینی بودن این تغییرات، آنچه که کشورهای جهان به ویژه کشورهای در حال توسعه را در جهت افزایش بهره‌وری و پیشرفت و ترقی آن‌ها مدد می‌رساند، همانا استفاده از فرصت‌ها در رقابت با سایر کشورهاست و این امر با بهبود، نوآوری^۱ و خلاقیت در سازمان‌ها میسر می‌گردد (موریس و همکاران^۲، ۲۰۰۸).

نوآوری فراگرد ایده‌پردازی و کاربردی کردن آن در قالب فرایند و محصول است. نوآوری استعداد و توانایی تغییر یا انطباق را به وجود می‌آورد. دلایل دیگر روی آوری سازمان‌ها به نوآوری افزایش بهره‌وری، رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی است (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۴). هر یک از پژوهشگران بزرگ با تأکید بر جنبه خاصی از نوآوری، آن را تعریف کرده‌اند. همه آن‌ها در اینکه نوآوری در واقع قابل‌استفاده کردن یک ایده و طرح جدید است، اجماع نظر دارند. نوآوری فرایند معرفی یک اختراع، ایده یا کاربرد جدید و تبدیل آن به کالا یا خدمتی برای استفاده عموم است (داورگر^۳، ۲۰۱۲). از نظر کانتر^۴ (۱۹۹۸) نوآوری فرایند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله است و شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای ایده‌های جدید در فرایند، محصولات و خدمات می‌شود. در این تعریف، کانتر به نوآوری از منظر حل مسئله، یعنی شناخت مشکلات و ارائه ایده‌های جدید برای حل آن‌ها، می‌نگرد (سیسک^۵، ۲۰۰۸).

نوآوری در آموزش و پرورش به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدف‌دار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد. (سام خانیان، ۱۳۸۴). نمونه‌هایی از نوآوری در حوزه آموزش و پرورش عبارت است از: نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در استفاده از تجهیزات و وسایل کمک آموزشی، نوآوری در استفاده از مواد آموزشی، نوآوری در مدیریت آموزشی، نوآوری در استفاده از فناوری، نوآوری در مدیریت زمان برای کلاس درس، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین اولیاء و مربیان، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی، نوآوری در فضا و امکانات مدرسه، نوآوری در شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان و نوآوری در فعالیت‌های مکمل فوق‌برنامه (هاشمی و ملایی‌نژاد، ۱۳۸۹).

رفتار کاری نوآورانه^۶ یکی از مهم‌ترین مقوله‌هایی است که با خلاقیت در بافت سازمانی مترادف است و به تازگی در بافت کاری به آن توجه شده و درباره آن پژوهش شده است. رفتار کاری نوآورانه، شامل بررسی فرصت‌ها و تولید ایده‌های جدید است (خلاقیت مربوط به رفتار)، اما همچنین می‌تواند شامل رفتارهای معطوف بر اعمال تغییر، بکار بستن دانش جدید یا بهبود فرایندهایی برای تقویت عملکرد شخصی و یا شغلی (اعمال مربوط به رفتار) باشد. نوآوری در فرایندها یا محصولات جدید، رفتاری مفید است که در بافت کاری خاصی توسعه داده و اعمال می‌شود تا از این طریق مشکلات سازمان را حل کرده و وضعیت آن را بهبود ببخشد. سهم کارکنان در توسعه نوآوری‌های سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه‌ای اشاره دارد. که شامل همه فعالیت‌های کاری انجام‌شده مرتبط با توسعه نوآوری است (تاسان^۷، ۲۰۱۳). از نظر مفهومی این سازه بر اساس تحقیقات

^۱ - Innovation

^۲ - Morris et al

^۳ - Duverger

^۴ - Counter

^۵ - Sisk

^۶ - Innovative behavior

^۷ - Taşan

روانشناسی سازمانی خلاقیت و نوآوری استوار است (اندرسون و همکاران^۱، ۲۰۰۴). مطالعات نشان می‌دهند، رفتار کاری نوآورانه توسط عوامل فردی و موقعیتی نظیر ادراک از تأثیر یا حمایت مافوق تأثیر می‌گیرد (جانسون^۲، ۲۰۰۵). رفتار کاری نوآورانه سازه‌های اکتشافی برای مشارکت کارکنان در توسعه نوآوری است و از مدل‌های روان‌شناسی سازمانی استخراج می‌شود. این مدل‌ها فرایندهای دومرحله‌ای را دربرمی‌گیرند: ۱- مرحله‌ای خلاقانه که بر بازشناسی مسئله و تولید ایده‌هایی در سطح فردی اشاره دارد و ۲- مرحله اجرا و به‌کارگیری که بر کاربرد ایده‌های نوین در فعالیت‌های سازمانی اشاره دارد (وست^۳، ۲۰۰۲). بنابراین، سازه رفتار کاری نوآورانه بر این امر تأکید دارد که افراد منبع خلاقانه‌ای از توسعه نوآوری هستند (جانسون و همکاران، ۲۰۰۴). در تحقیقات مربوط به رفتار کاری نوآورانه و خلاقانه چهار تکلیف پیش‌نیاز برای رشد و توسعه نوآوری مشخص شده است:

بررسی فرصت‌ها: اشاره به بازشناسی و درک مسائل دارد و به این نیاز دارد که فرصتی برای تغییر و بهبود محصولات و فرایندها در بافت کاری ایجاد کند. این کار مستلزم دقت در محیط کاری فرد و همراه شدن با تغییرات تازه نظیر تغییرات ساختارهای سازمانی، تغییرات در سازمان‌های دیگر و بینش جدید بر حوزه کاری خود است.

تولید ایده‌ها: شامل فعال‌سازی توسعه نوآوری با ایجاد و پیشنهاد ایده‌ها یا فرایندهایی است که جدید، کاربرد پذیر و به طور بالقوه برای حل مشکلات و چالش‌های کاری مفید هستند. ارتقای ایده‌ها مشتمل بر قدرت و حقانیت بخشیدن به ایده‌ها با متقاعد کردن محیط اجتماعی و برقراری ارتباط مؤثر با همکاران مختلف است که مسئولیت‌های گوناگون را بر عهده می‌گیرند و اطلاعات، منابع و حمایت‌های لازم را فراهم می‌آورند.

محقق کردن ایده‌ها: شامل آزمایش کردن با ایده‌های خود، ایجاد نمونه اولیه فیزیکی یا عقلانی از نوآوری، بررسی بهبود کفایت آن و طراحی انسجام راهبردی آن در فعالیت‌های سازمانی است.

تأمل: مشتمل بر سنجش پیشرفت توسعه نوآوری، ارزیابی فعالیت‌ها و پیامدهایی است که بر اساس معیاری برای موفقیت استوار است. بررسی پیشرفت فردی در طی نوآوری و بهبود راهبردهایی برای موقعیت‌های آینده این بعد را تشکیل می‌دهند. این تکالیف به همدیگر وابستگی دارند، یعنی، اگرچه آن‌ها بر روی همدیگر ساخته می‌شوند، همچنین با حلقه‌های پس‌خوراند به همدیگر وصل هستند. به عبارت دیگر، تکالیف نوآوری به طور خودکار از توالی خطی پیروی نمی‌کنند (دورنبوش و همکاران^۴، ۲۰۰۵).

فرایند نوآوری تعامل فرد با محیط است؛ محیط منجر به تحریک فیزیکی و اجتماعی می‌شود و رفتار نوآورانه را در اعضا تقویت می‌کند در حال حاضر نوآوری منجر به کسب مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود و سازمان‌ها برای پرورش اعضای نوآور باهم رقابت می‌کنند. در میان سازمان‌ها، آموزش و پرورش آن را رسالت خود اعلام کرده است و در صدد ایجاد و پرورش سازمان خلاق و نوآور می‌باشد؛ و با توجه به اهمیت انگیزش افراد در نوآوری نظام آموزشی با کمک فرایندهای مدیریت دانش^۵ می‌تواند، می‌تواند، محرک لازم را در این قلمرو به وجود آورد (ویتام و روی^۶، ۲۰۰۹).

مدیریت دانش اگر چه مفهومی نسبتاً قدیمی است اما در مفهوم نوین خود از اوایل دهه ۱۹۷۰ مطرح گردید. با نزدیک شدن به اواسط دهه ۱۹۸۰ و آشکار شدن اهمیت دانش و تأثیر آن بر حفظ قدرت رقابتی در بازارهای اقتصادی مدیریت دانش اهمیت ویژه‌ای یافت. اکنون در سال‌های آغازین قرن ۲۱ مدیریت دانش برای بسیاری از کشورهای پیشرفته به عنوان نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت و توسعه در آمده است. در واقع در جهان امروز که تولید کالاها و ارائه خدمات به شدت دانش‌مدار گردیده‌اند، دانش دارایی و کلیدی برای کسب مزیت رقابتی است (جعفری مقدم، ۱۳۸۶).

¹ - Anderson et al

² - Janssen

³ - West

⁴ - Dorenbosch et al

⁵ - knowledge management

⁶ - Whittom and Roy

مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به ایجاد ارزش از دارایی‌های فکری و دانش‌محور خود می‌پردازد. اغلب، ایجاد ارزش مستلزم به اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان، بخش‌های سازمانی و یا حتی سایر سازمان‌هاست (بات^۱، ۲۰۰۲). مدیریت دانش بیش از همه چیز به دنبال آن است که بین افراد شاغل در یک سازمان ارتباط دانشی برقرار کند، راه‌های استفاده از دانش سازمانی را یاد دهد، زمینه‌های تبدیل دانش شخصی به دانش جمعی و بالعکس را فراهم آورد تا در نهایت نوآوری و خلاقیت را تقویت کند (حسن‌زاده، ۱۳۸۵).

امروزه در عصر پیشرفت شتابان دانش و فناوری که سیمای مدارس به کلی در حال تغییر است، برخورداری مدیران و معلمان از دانش، اطلاعات، فنون، اصول و راهبردهای آموزشی به تنهایی کافی نیست، بلکه ساماندهی، به‌کارگیری و استفاده به هنگام و بجا از اطلاعات در محیط‌های آموزشی امری ضروری و الزام‌آور است (رحیمی و نجفی، ۱۳۸۶: ۲۰ و ۱۸). به عبارت علمی تر، مدیریت دانش و آموزش را می‌توان از مبادی رشد جنبش نرم‌افزاری و تولید دانش در مدارس در قرن اطلاعات به شمار آورد، مدیریتی که سازمان‌دهی، بازیابی، انتقال و نشر دانش را از مدارس آغاز می‌کند، سرمایه عقلانی دانش‌آموزان را با ایجاد انگیزه‌های راهبردی به کار می‌گیرد و به چرخه حیات دانش که یادگیری سازمانی را بنیان می‌نهد، در جامعه سرعت می‌بخشد (کرمی پور، ۱۳۸۲: ۴۹).

مدیریت دانش در مدرسه شامل فرآیندی از اکتساب، ذخیره‌سازی، به اشتراک‌گذاری، انتقال، کاربرد، یکپارچه‌سازی و انتشار دانش است. کسب دانش در مدرسه، اشاره به تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار از طریق فعالیت‌های گوناگون توسعه حرفه‌ای می‌باشد. ذخیره دانش، شامل ذخیره دانش کاربردی در مدرسه است. به اشتراک‌گذاری دانش، ایجاد یک فرهنگ مناسب در مدرسه است که معلمان با رضایت، دانش و تجربه خود را در مدرسه با هم به اشتراک بگذارند. انتشار دانش، به معنی نشر دانش ذخیره‌شده در مقیاس وسیع‌تر است. لذا مدیریت دانش در مدرسه، فرایند اکتساب، ذخیره، اشتراک، انتشار دانش را تقویت می‌کند (سیف‌اللهی و داوری، ۱۳۸۷: ۳۶).

به زعم ژائو (۲۰۱۰) مدیریت دانش با بهبود توسعه حرفه‌ای معلمان، به دنبال آن است که دانش موجود در اذهان معلمان را به دانش آشکار تبدیل کند، لذا چگونگی تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار معلمان، وظیفه اصلی مدیریت دانش است. فولان^۲ (۲۰۰۲) هم معتقد است که ایجاد دانش یک ظرفیت حیاتی برای مدارس می‌باشد؛ اما مدارس سابقه ضعیفی در اشتراک دانش دارند. تحول در سیستم مدیریت دانش مدرسه، بدون وجود یک فرهنگ قوی، ایجاد انگیزه، تشویق و اشتراک دانش، انجام نمی‌گیرد. در نتیجه مدیریت دانش فرآیندی پیچیده و ایجاد آن نیازمند عوامل انگیزشی قوی می‌باشد که از آن حمایت کند (اودل و گریسون^۳، ۲۰۰۱).

خلاقیت از مهم‌ترین اهداف آموزش و پرورش و جزء مهم‌ترین رسالت‌های سازمان آموزشی می‌باشد. به نظر شاتوک (۱۹۹۲)، آموزش و پرورش محل پژوهش و نوآوری است. کینگل (۱۹۹۵) نیز آموزش و پرورش را نهاد خلاقیت و نوآوری می‌داند. به اعتقاد او آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. با این رویکرد جدید، می‌توان پیش‌بینی کرد که در دهه‌های آینده، آموزش و پرورش برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری خواهد داشت. بنابراین طبیعی است که تصور کنیم چنین آموزش و پرورش باید با آموزش‌های سنتی تفاوت‌هایی داشته باشد (پیر خانقی، ۱۳۸۳)؛ پیشرفت و رشد خلاقیت در سازمان نیازمند ایده‌ها و دانش منابع انسانی آن سازمان است. امروزه عدم توجه رفتار نوآورانه کارکنان و مدیریت دانش که امروزه در اکثر سازمان‌ها دیده می‌شود موجب بروز آسیب‌هایی در سازمان‌ها شده است با توجه به اهمیت حیاتی بحث خلاقیت برای سازمان‌ها و از سوی دیگر نقش بسیار موثر مدیریت دانش در بروز نوآوری سازمانی این تحقیق درصدد است تا به این سؤال پاسخ دهد که مؤلفه‌های مدیریت دانش چه رابطه‌ای با رفتار نوآورانه معلمان مقطع متوسطه شهرستان بندرعباس دارد؟

¹ - Batt

² - Fullan

³ - O'Dell & Grayson

۲- فرضیه‌های پژوهش

- بین مؤلفه خلق دانش و رفتار نوآورانه معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین مؤلفه تسهیم دانش و رفتار نوآورانه معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین مؤلفه به‌کارگیری دانش و رفتار نوآورانه معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین مؤلفه ذخیره دانش و رفتار نوآورانه معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳- روش تحقیق

این پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی است و مدیریت دانش به عنوان متغیر پیش بین و رفتار نوآورانه به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان بندرعباس در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ است که برابر با ۲۸۴ نفر می‌باشد. حجم نمونه‌ی آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۵ نفر تعیین شد. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شده است و برای بررسی روایی پرسش‌نامه جهت تعیین سازگاری آن با جامعه آماری مورد بررسی، از نظر متخصصین و صاحب‌نظران بهره گرفته شده است، به این صورت که جهت معرف بودن محتوای پرسش‌نامه با اهداف و فرضیات با متخصصان مدیریت، مشاوره و بعد از تأیید اجرا شد. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسش‌نامه رفتار نوآورانه: این مقیاس هم یک پرسش‌نامه‌ی متشکل از ۸ ماده است که از سوی کانتر (۱۹۹۸) برای اندازه‌گیری رفتار نوآورانه ساخته شده است. پایایی آن با روش آلفای کرونباخ از سوی کانتر محاسبه شده و ضریب آلفای آن ۰/۹۰ گزارش شده و در ایران نعامی و افشاری (۱۳۸۸) هنجاریابی کرده است پایایی این پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شده و ضریب آلفای آن ۰/۹۲ بوده است.

پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش: ابزار اندازه‌گیری مدیریت دانش در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته که همتی (۱۳۸۹) با مطالعات مربوط به مدیریت دانش و بررسی پرسشنامه‌های مشابه تدوین کرده است. به منظور تهیه سؤالات پرسشنامه با توجه به مطالعات انجام شده و بررسی مفاهیم اصلی در ساختار مدیریت دانش و نیز مطالعه الگوهای پیشنهادی، ابتدا هر یک از مؤلفه‌هایی که ممکن است مدیریت دانش مهم باشند تهیه شده‌اند و در نهایت بر اساس مؤلفه‌های منتخب، گزینه‌هایی تعیین شده به صورت سؤالات پرسشنامه درآمده‌اند. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال بسته پاسخ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه توسط خامدا، زهرا (۱۳۸۸) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است. در پایان‌نامه صالحی (۱۳۹۱) جهت تعیین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شده است.

۴- نتایج

نتایج به دست آمده در مورد توزیع سنی پاسخ‌دهنده‌ها نشان داد که از ۱۶۵ پاسخ‌دهنده ۴۲/۹٪ در دامنه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۵۶/۱٪ در دامنه ۳۱ الی ۴۰ سال و ۰/۱٪ در دامنه بالاتر از ۴۰ سال بودند. از تعداد ۱۶۵ نفر پاسخ‌دهنده ۵۱/۷٪ مرد و ۴۸/۳٪ زن هستند. نتایج به دست آمده در مورد میزان تحصیلات پاسخ‌دهنده‌ها نشان داد که ۱۰/۲٪ دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۷۲/۲٪ لیسانس و ۱۷/۶٪ دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر هستند. نتایج به دست آمده در مورد سابقه کار نشان داد که ۳۴/۲٪ پاسخ‌دهنده‌ها بین ۱ الی ۵ سال سابقه کار دارند، ۲۰/۷٪ بین ۶ الی ۱۰ سال و ۱۸٪ بیش از ۱۰ الی ۱۵ سال و ۲۷/۱٪ بیشتر از ۱۵ سال سابقه کار دارند. میانگین و انحراف معیار هر یک از مؤلفه‌ها به تفکیک در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
خلق دانش	۱۶۵	۴/۰۲	۰/۷۶
تسهیم دانش	۱۶۵	۳/۸۶	۰/۷۷
به‌کارگیری دانش	۱۶۵	۳/۸۳	۰/۷۷
ذخیره دانش	۱۶۵	۳/۸۹	۰/۷۸
رفتار نوآورانه	۱۶۵	۳/۸۵	۰/۷۷

بر اساس اطلاعات جدول ۱ شاخص میانگین مدیریت دانش ۳/۵۶ از ۵ نمره ممکن و رفتار نوآورانه ۳/۴۳ از ۵ محاسبه شده است. در بین متغیرهای پژوهش خلق دانش با میانگین ۴/۰۲ بیش‌ترین و به‌کارگیری دانش با میانگین ۳/۸۳ کمترین میانگین را احراز نموده است. با توجه به شاخص انحراف معیار خلق دانش ۰/۷۶ کمترین و بعد ذخیره دانش با ۰/۷۸ بیش‌ترین پراکندگی را از حیث نمره داشته‌اند.

برای آزمون نرمال بودن داده‌ها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد. علت استفاده از این آزمون برای بررسی نرمال بودن این است که در حجم نمونه پایین و کمتر از ۵۰۰۰، آزمون چولگی و کشیدگی مناسب‌تر از آزمون کلموگرف-اسمیرنف است (هیر، ۲۰۰۹). در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی در بازه‌ی (۲، -۲) نباشند داده‌ها از توزیع نرمال بسیار دور بوده و می‌بایست قبل از هر گونه آزمونی که برای انجامشان باید فرض نرمال بودن داده‌ها برقرار باشند؛ اصلاح گردند. مقدار چولگی مشاهده‌شده برای متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲، ۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است. از این رو از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد نتایج در جدول ۲ ارائه شده است

جدول ۲: نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها

متغیر	خلق دانش	تسهیم دانش	به‌کارگیری دانش	ذخیره دانش	رفتار نوآورانه
تعداد	۱۶۵	۱۶۵	۱۶۵	۱۶۵	۱۶۵
چولگی (Skewness)	-۰/۹۸۳	-۱/۱۱۳	-۰/۷۴۷	-۰/۸۵۴	-۰/۹۶۵
خطای انحراف استاندارد چولگی	۰/۱۷۵	۰/۱۷۵	۰/۱۷۵	۰/۱۷۵	۰/۱۷۵
کشیدگی (Kurtosis)	۱/۰۱۳	۱/۰۸۳	۰/۰۷۸۷	۰/۰۹۵۸	۱/۰۸۶۵
خطای انحراف استاندارد کشیدگی	۰/۳۴۷	۰/۳۴۷	۰/۳۴۷	۰/۳۴۷	۰/۳۴۷

برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: ضرایب پایایی

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۸۳
رفتار نوآورانه	۰/۸۵

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴ نشان می‌دهد که خلق دانش ($R= ۰/۷۰۸$) تسهیم دانش ($R= ۰/۶۵۶$) به کارگیری دانش ($R= ۰/۷۷۷$) ذخیره دانش ($R= ۰/۸۷۸$) با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین بین نمره کل مدیریت دانش و رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($R= ۰/۷۹۹$). این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ تأیید شد.

جدول ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی	تأیید فرضیه	نتیجه‌گیری
خلق دانش و رفتار نوآورانه	۰/۰۰۰	۰/۷۰۸	H_1	تأیید فرضیه
تسهیم دانش و رفتار نوآورانه	۰/۰۰۰	۰/۶۵۶	H_1	تأیید فرضیه
به کارگیری دانش و رفتار نوآورانه	۰/۰۰۰	۰/۷۷۷	H_1	تأیید فرضیه
ذخیره دانش و رفتار نوآورانه	۰/۰۰۰	۰/۸۷۸	H_1	تأیید فرضیه
مدیریت دانش و رفتار نوآورانه	۰/۰۰۰	۰/۷۹۹	H_1	تأیید فرضیه

برای مشخص نمودن سهم و تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش (متغیر پیش بین) در تبیین رفتار نوآورانه (متغیر ملاک) از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. ضریب نهایی رگرسیون چند متغیره ($R= ۰/۶۴۲$) به دست آمد. این آماره همبستگی بین مقدار مشاهده‌شده و پیش‌بینی‌شده متغیر ملاک را نشان می‌دهد که میزان بالای آن نشانگر رابطه‌ی قوی بوده و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر ۰/۴۱۳ است. این ضریب نسبت تغییرات متغیر ملاک را در مدل رگرسیون نشان می‌دهد. به عبارت دیگر تقریباً ۴۱٪ از واریانس و تغییرات رفتار نوآورانه از طریق متغیر مدیریت دانش تبیین می‌شود. بقیه جزء واریانس باقیمانده است که به علت عوامل و متغیرهای بیرونی و ناشناخته پدید آمده است. بر اساس ستاده‌های جدول ۵ با توجه به اینکه سطح معناداری مقدار F کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه متغیرهای مستقل وارد شده در مدل تبیین خوبی از تغییرات در متغیر وابسته را نشان می‌دهند.

جدول ۵: نتایج رگرسیون چند متغیره

Sig	T	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۲۸/۵۷۸		۰/۱۲۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۰/۸۷۵	۰/۱۰۷	۰/۰۲۱	خلق دانش
۰/۴۱۵	۰/۵۶۰	۰/۰۶۴	۰/۰۴۹	تسهیم دانش
۰/۶۵۷	۴/۸۷۵	۰/۳۰۲	۰/۰۵۲	به‌کارگیری
۰/۰۰۰	۵/۵۱۶	۰/۶۷۳	۰/۰۳۸	ذخیره دانش

داده‌های موجود در جدول نشان می‌دهد که بر اساس ضریب بتا، که نشانگر ضریب استاندارد است، مؤلفه ذخیره دانش با توجه به میزان بتا آن (۰/۶۷۳) بیشتر از همه متغیرهای پیش بین، رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این در میان دیگر متغیرها، مؤلفه به‌کارگیری دانش با ضریب استاندارد بتای (۰/۳۰۲) و همچنین خلق دانش با ضریب استاندارد بتای (۰/۱۰۷) رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار نوآورانه معلمان مقطع متوسطه شهر بندرعباس بوده است. روابط یادشده هم از طریق همبستگی پیرسون و هم از طریق رگرسیون چندگانه آزمون شد. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با رفتار نوآورانه معلمان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین شدت تأثیرگذاری متغیر مدیریت دانش بر متغیر نوآوری سازمانی با توجه به ضریب مسیر استاندارد ۰/۴۱ می‌باشد که این بدان معناست که مؤلفه‌های مدیریت دانش ۴۱٪ از تغییرات رفتار نوآورانه معلمان را تبیین می‌کند.

در راستای نتایج این پژوهش رنجیت^۱ (۲۰۰۴) ادبیات مدیریت دانش، نوآوری را به عنوان یک عامل حیاتی برای شرکت‌ها در جهت ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی در محیط به شدت پیچیده و پویای امروزی قلمداد می‌کند. وانگ^۲ (۲۰۰۵) مدیریت دانش خصوصاً توزیع دانش بر نوآوری و موفقیت مالی سازمان اثرگذار می‌داند و و چیانگ و جیانگ^۳ (۲۰۰۲) در تحقیقی نشان داده‌اند که با یکپارچه‌سازی دانش درون سازمانی و برون‌سازمانی، نوآوری بهبود می‌یابد. در پژوهش خدایی (۱۳۸۶) نیز معلوم شد بین دانش سازمانی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهشی جن لین و همکاران^۴ (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیدند که دانش بازار و مشتری در ارتباط بین جهت‌گیری بازار و عملکرد نوآوری محصول نقش میانجی را ایفا می‌کند. لی و همکاران^۵ (۲۰۱۳) در یک بررسی دیگر عنوان کرده‌اند که بین انتقال دانش و درخواست دانش و ذخیره‌سازی دانش با نوآوری فنی ارتباط قابل توجه و مثبتی وجود دارد.

¹ - Ranjit

² - Wong

³ - Wu, Chiang and Jiang

⁴ - Lin et al

⁵ - Lee et al

به طور کلی مدیریت دانش همان سازمان‌دهی دانسته‌ها است. یعنی تلاش برای به دست آوردن دانش مورد نیاز، اشتراک اطلاعات در داخل یک سازمان و تاکید بر تقویت حافظه سازمانی به منظور بهبود روند تصمیم‌گیری، افزایش تولید و تشویق افراد به نوآوری در سازمان. در قلب مدیریت دانش باید نوآوری را جستجو کرد، زیرا مزیت رقابتی پایدار در نوآوری پنهان است. لذا سازمان باید جوی را به وجود آورد که تبادل آشکار دانش و نوآوری در آن مورد تأکید قرار گیرد به گونه‌ای که کارکنان تمایل بیشتری برای تبادل دانش نوین خود با یکدیگر و نیز کاربرد آن داشته باشند (دهقان نجم، ۱۳۸۸).

۶- پیشنهادها

- مدیریت تربیتی دهد تا معلمان بتوانند از دوره‌های آموزش ضمن خدمت بهره‌مند شوند و از آن در جهت پیشرفت تعالی خود و همکاران استفاده کنند زیرا هر اندازه دانش و آگاهی افراد بیشتر باشد امکان بروز رفتار نوآورانه نیز بیشتر خواهد بود.
- مدیران باید تلاش خود را بر کارهای تیمی متمرکز کنند تا به وسیله آن مسیر توسعه دانش تسهیل شود. تیم‌ها به مسائلی دست پیدا می‌کنند که برای افراد غیرممکن است لذا مدیران باید در پی ایجاد تحقق کار تیمی باشند تا شرایط و مقتضیات توسعه دانش گروهی را بیابند.
- نظام آموزشی سرمایه‌گذاری‌های خود را به سمت استقرار گسترده‌تر مدیریت دانش هدایت کند.
- تیمی متخصص برای بررسی و ارزیابی دانش به وجود آورند تا درباره ورود دانش به نظام آموزشی تصمیم‌گیری کنند.
- تفویض اختیار و آزادی عمل به دبیران گسترده‌تر شود تا اندیشه‌های جدید را بدون ترس مورد آزمایش قرار دهند.

منابع

۱. ابراهیم پور، حبیب، حسین نژاد، نادر، نعمتی، ولی، تقی پور، فریدون. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان. مجله‌ی روان‌شناسی مدرسه، دوره‌ی ۴، شماره‌ی ۲۱.
۲. پیر خائفی، علیرضا. (۱۳۸۳). عوامل کم توجهی به خلاقیت در دانشگاه‌ها و شیوه‌های ارتقای آن. فصلنامه خلاقیت و نوآوری، شماره ۷.
۳. جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۶). مستندسازی تجربیات مدیران از دیدگاه مدیریت دانش. موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
۴. حسن‌زاده، محمد. (۱۳۸۵). بررسی مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه دکترای کتابداری، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۵. رحیمی، حمید، نجفی، محمد. (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی، تهران: انتشارات جاودانه.
۶. دهقان نجم، منصور. (۱۳۸۸). مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی. ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، سال اول، ش ۱۰، صص ۴۷-۵۲.
۷. سام خانیان، محمد ربیع. (۱۳۸۴). خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی. تهران: اسپند هنر.
۸. سیف‌اللهی، ناصر، داوری، محمدرضا. (۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمان‌ها، تهران: انتشارات آراد.
۹. کرمی پور، محمدرضا. (۱۳۸۲). معلم، مدیریت دانش و آموزش. مجله توسعه مدیریت، شماره ۴.
۱۰. مویندیا، فریبا. (۱۳۸۵). مدیریت و رهبری تحول. مجله تدبیر، سال هفدهم، ش ۱۶۷، صص ۲۷-۲۸.
۱۱. هاشمی، سعید، مولایی نژاد، عباس. (۱۳۹۰). تجزیه و تحلیل محتوای پروژه‌های انتخاب‌شده و نوآوری اولین کنفرانس در نوآوری‌های آموزشی. مجله نوآوری‌های آموزشی، ۹ (۳۶)، ۱۲۸-۱۲۹.
12. Anderson, N. R., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The reutilization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173.

13. Batt, G. (2002), A Resource-Based Perspective of Developing Organizational Capabilities for Business Transformation, Knowledge and Process Management. Vol 7, No 2, pp 119-129.
14. Dorenbosch, L., Van Engen, M. L., & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129-141.
15. Duverger, P. (2012). Using dissatisfied customers as a source for innovative service ideas. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36(4), 537-563.
16. Fullan, Michael. (2002). the role of leadership in the promotion of knowledge management in schools. *Teachers and Teaching*, 8(3), 409-419.
17. Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor. Supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-579.
18. Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. A. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129-145.
19. Morris, Michael H., Kuratko, Donald F& and Covin, Jeffrey G. (2008). "Corporate Entrepreneurship & Innovation". 2nd Edition South-Western, Cengage Learning.
20. O'Dell, Carla., & Grayson, C. Jackson. (2001). Identifying and transferring internal best practices. An APQC White Paper. American Productivity & Quality Center (APQC), <http://www.apqc.org/portal/apqc/site/content>.
21. Sisk, D. (2008). Engaging the spiritual intelligence of gifted students to build global awareness. *Roeper Review*, 7, 3- 24.
22. Taşan, S. B. (2013). The influences of participative organizational climate and selfleadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir, *Technology and Innovation Management. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 407-419.
23. West, M. A. (2003). Innovation implementation in work teams. In P. B. Paulus & B. A. Nijstad (Eds.), *Innovation through collaboration* (pp. 245-276). New York: Oxford University Press.
24. Whittom, Allen, Roy, Marie-chistine. (2009). considering; Edvardasoon, Allen Particioant motivation in knowledge management projects. *Journal of knowledge management*.

The Relationship between Knowledge Management with Innovative Behavior of Secondary School Teachers in Bandar Abbas in Year 2016-2017

Mahdi Mousa Fard

Master of Educational Management and expert of Elementary Education Bandar Abbas education

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between knowledge management and innovative behavior Bandar Abbas secondary school teachers in year 2016-2017. This study was conducted descriptive and correlational. The population included all high school teachers have been Bandar Abbas to 284 people, Simple random sampling was used to determine sample size, sample size of 165 people using Morgan sample table. To collect data Hemmati knowledge management questionnaire with 0.83 reliability and innovative behavior Counter questionnaire with 0.85 reliability has been used. To analyze the data of multiple regression and Pearson correlation coefficient was used. The results showed that there are significant relationship between knowledge management and innovative behavior.

Keywords: knowledge management, innovative behavior, teachers
