

مدل علی تعالی سازمانی بر اساس مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۹

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۱

افسانه کمری^۱

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

فرهاد شریعتی

استادیار رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، تهران، ایران

انور شاهمحمدی

استادیار رشته مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، تهران، ایران

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان برآزش مدل مفهومی تعالی سازمانی بر اساس مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی با مدل تجربی در دبیران دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ایوان غرب، انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ایوان غرب به تعداد ۲۵۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با توجه به جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه تعالی سازمانی دمینگ (۱۹۵۰)؛ پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱)؛ پرسشنامه مدیریت دانش صالحی (۱۳۹۱) و پرسشنامه نوآوری سازمانی چوپانی (۱۳۹۰) است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار SmartPLS؛ استفاده گردید. یافته‌ها حاکی از آن است که تمامی فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش مورد تایید می‌باشد. مدیریت دانش ($B=0/002, P=0/002$)، نوآوری سازمانی ($B=0/019, P=0/021$) و اشتیاق شغلی ($B=0/007, P=0/001$) بر تعالی سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارند. همچنین مدیریت دانش ($B=0/001, P=0/001$) و نوآوری سازمانی ($B=0/015, P=0/018$) بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارند. علاوه بر این اثر غیرمستقیم مدیریت دانش ($B=0/008, P=0/008$) و نوآوری سازمانی ($B=0/002, P=0/045$) از طریق اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی معنی‌دار بود. به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت مدل علی تعالی سازمانی براساس مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی با مدل تجربی برآزش دارد و در فضای سازمانی بایستی به این ارتباط توجه شود.

واژگان کلیدی: تعالی سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی، اشتیاق شغلی.

^۱ نویسنده مسئول: afsane.kamari1371@gmail.com

Causal model of organizational excellence based on knowledge management and organizational innovation with the mediating role of job motivation

Afsaneh Kamari¹

M.A of Educational Administration, Payame Noor University of Kermanshah, Kermanshah, Iran

Farhad Shariati

Assistant Professor Educational Management, Department of Education, Faculty of Human Sciences, Payam Noor University (PNU), Tehran, Iran

Anvar Shahmohammadi

Assistant Professor Higher Education Management, Department of Education, Faculty of Human Sciences, Payam Noor University (PNU), Tehran, Iran

Abstract:

The aim of this study was to determine the fit of the conceptual model of organizational excellence based on knowledge management and organizational innovation with the role of mediating job motivation with the experimental model in first and second grade high school teachers in Ivan Gharb. The present study was a descriptive- correlation. The statistical population of this study included all teachers of the first and second year of high school in Ivan Gharb city, 250 people in the academic year 2021-2022, and 148 people were selected as a sample by simple random sampling method. Tools used for data collection, Deming Organizational Excellence Questionnaire (1950); Salanova and Shuffley Job Achievement Questionnaire (2001); Salehi Knowledge Management Questionnaire (2012) and Pastoral Organizational Innovation Questionnaire (2011). To analyze the data collected inferential statistics tests including confirmatory factor analysis and structural equation modeling with partial least squares approach using SmartPLS software; was used. The results showed that all hypotheses in the study were confirmed. Knowledge management ($P = 0.002$, $B = 0.002$), organizational innovation ($P = 0.021$, $B = 0.019$) and job enthusiasm ($P = 0.001$, $B = 0.007$) on organizational excellence they have a direct and significant effect. Also, knowledge management ($P = 0.001$, $B = 0.001$) and organizational innovation ($P = 0.018$, $B = 0.015$) have a direct and significant effect on job motivation. In addition, the indirect effect of knowledge management ($P = 0.008$, $B = 0.008$) and organizational innovation ($P = 0.045$, $B = 0.002$) through job motivation on organizational excellence was significant. In summary, the organizational excellence model based on knowledge management and organizational innovation fits the role of job motivation with the experimental model.

Keywords: Organizational Excellence, Knowledge Management, Organizational Innovation, Job Motivation.

¹ Corresponding author: afsane.kamari1371@gmail.com

مقدمه

نقش و اهمیت منابع انسانی در توسعه و بالندگی سازمان‌های آموزشی بر کسی پوشیده نیست. از سوی دیگر روند پرشتاب تحولات اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژی چه در سطح ملی و چه در سطح بین‌المللی منجر به ایجاد عدم ثبات در سازمان‌ها شده و این موضوع در کنار عدم توانمندی سازمان‌ها در هماهنگی با این تحولات، بسیاری از سازمان‌های بزرگ جهانی را در خطر نابودی قرار داده است. در همین راستا مهمترین چالش مدیریتی حال حاضر در سازمان‌ها، حرکت به سمت بهبود و تعالی است. به عبارت دیگر حرکت به سمت تعالی و بهبود موجب دستیابی به تعالی سازمانی می‌گردد. حرکت در مسیر سرآمدی مستلزم تغییر مثبت و سازنده در همه ابعاد سازمانی است، چنین تغییری نیازمند ارتقاء نوآوری، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی کارکنان است. محور تمامی مقوله‌های مورد اشاره در فوق، انسان بوده و لذا انسان سازمانی با دارا بودن ویژگی‌های فوق‌الذکر، عامل کلیدی پایداری و تعالی سازمان خواهد بود (Shamshiri, 2021). بر اساس تعریف تعالی سازمانی مجموعه اقدامات برای رسیدن به نتایج سازمان بر اساس هشت الگوی اساسی یعنی: مشتری مداری، نتیجه محوری، ثبات اهداف، رهبری، توسعه افراد و مشارکت، مدیریت به وسیله فرایند و حقایق، نوآوری و بهبود، یادگیری مداوم، پاسخگویی عمومی و افزایش شرکا است (Jalili Keshtiban & Amini, 2018). تعالی سازمانی تضمین می‌کند که همه عوامل سازمانی با یکدیگر هم جهت هستند و به طور کارآمد کار می‌کنند (Wang, 2016). در نتیجه مسیر تعالی سازمانی، شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است

(Zahid Bablan et al., 2016). مطالعات نشان می‌دهند که تعالی سازمانی نقش مهمی در بهبود بخشیدن به کیفیت آموزش و پرورش دارد (Nodehi et al., 2010). یکی از متغیرهایی که بر تعالی سازمانی تاثیر می‌گذارد، مدیریت دانش است. 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 (Taghvaei Yazdi, 2021). (Aghdasi et al., 2010) عنوان کرده‌اند که مدیریت دانش نقش اساسی بر تعالی سازمانی دارد. از دیگر متغیرهایی که می‌تواند بر تعالی سازمانی اثر گذار باشد، می‌توان به نوآوری سازمانی اشاره کرد. نوآوری عاملی است که فرصت‌هایی را به وسیله افراد برای خودشان یا برای سازمانی که در آن کار می‌کنند، بدون توجه به منابعی که در کنترل آن‌ها است، به وجود می‌آورد (Eyzadi, 2016). بر اساس تعریف نوآوری عبارت است از ایجاد دانش و ایده‌های جدید برای بکار بردن و تسهیل نتایج کسب و کار جدید، هدف گذاری برای بهبود فرایندها و ساختارهای داخلی تجارت و ایجاد محصولات و خدمات متحرک (Choupani et al., 2012). در نتیجه نوآوری هر دو نوع نوآوری ریشه‌ای و توسعه‌ای را شامل می‌شود. عامل دیگری که موجب افزایش تعالی در سازمان می‌گردد، اشتیاق شغلی است. Kahn در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که مفهوم اشتیاق را وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام توان خود در انجام نقش‌های کاری تعریف می‌کند.

برتری و تعالی سازمانی شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است (Zahid Bablan et al., 2016). یکی از شیوه‌های بهبود و تعالی سازمان‌ها، مدل اروپایی تعالی EFQM هست که از طرف بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت ارائه شده است. این مدل به عنوان چارچوبی اولیه برای ارزیابی، سنجش و بهبود سازمان‌ها، به عنوان ابزاری کاربردی هست که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با اندازه‌گیری اینکه در کجای مسیر برتری و تعالی قرار دارند، به این امر مهم دست یابند (Jalili Keshitiban & Amini, 2018). سازمان‌های متعالی، با به کارگرفتن معیارهای تعالی سازمانی به عنوان چارچوبی برای مدیریت سازمان خود که همه زوایای آن را پوشش می‌دهد، به سوی تعالی حرکت می‌کنند و به مفاهیم محوری تعالی سازمانی، در فضایی که مبتنی بر اصول ارزشی تعالی سازمانی است، عینیت می‌بخشند. این سازمان‌ها، دستیابی به اهداف پایدار را در گرو اجرای رویکردهایی می‌دانند که در چارچوب معیارهای تعالی سازمانی یکپارچه شده باشند و همواره بهبود یابند. مدلی که جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی بر آن استوار شده، دارای ۹ معیار است. ۵ معیار آن، توانمندسازها و ۴ معیار دیگر نتایج هستند. توانمندسازها عبارتند از رهبری، خط مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها و منابع، فرایندها. نتایج عبارتند از نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد. معیارهای توانمند ساز آنچه را که یک سازمان انجام می‌دهد، پوشش می‌دهند و معیارهای نتایج، آنچه را که یک سازمان به دست می‌آورد. نتایج بر اثر اجرای توانمندسازها به دست می‌آیند و توانمندسازها با گرفتن بازخور از نتایج بهبود می‌یابند. نوآوری و یادگیری کمک می‌کند تا توانمندسازها بهبود یافته

اشتیاق شغلی هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. در حقیقت در دنیای عملی کار، ایجاد اشتیاق در کارکنان به عنوان کلیدی‌ترین وظیفه سازمان‌های امروزی در نظر گرفته می‌شود (Shafely & Bocker, 2006). اشتیاق شغلی عملکرد افراد را بالا برده و در نهایت به تعالی و پیشرفت سازمانی می‌انجامد؛ بنابراین مدیران چنانچه بخواهند سازمان‌های تحت پوشش خود را به تعالی و پیشرفت بالا برسانند باید به عامل نیروی انسانی توجه ویژه‌ای داشته باشند. مهمترین مؤلفه نیروی انسانی را می‌توان در اشتیاق آن دانست که چنانچه فرد کار خود را با اشتیاق انجام دهد، بدون تردید در آن موفقیت حاصل می‌شود (Zahid Bablan et al., 2016).

هدف هر جامعه‌ای دستیابی به رشد و توسعه و تعالی است. دستیابی به تعالی و کمال یکی از اهدافی است که در زندگی بشری و در سطوح مختلف آن (فردی، خانوادگی، سازمانی و ملی) دنبال می‌شود. در این میان یکی از سطوح مؤثر در توسعه جوامع، سطح تعالی سازمانی می‌باشد. به گونه‌ای که اگر تعالی سازمانی تحقق پذیرد، توسعه کلان جامعه را نیز در پی خواهد داشت (Mousavi & Arabshahi Kohrizi, 2013). پژوهش‌گران و مدیران در جوامع و کشورهای مختلف، برای ترسیم مسیر تعالی تلاش‌های مختلفی را انجام داده‌اند که ارائه الگوهای مختلف تعالی سازمانی نمونه‌ی این‌گونه تلاش‌هاست. در طول زمان و در برهه‌های مختلف مدل‌های تعالی مختلفی ارائه شده است (Shams Murkani & Mirzapour, 2011). تعالی سازمانی تابع شرایط خاص، فرهنگ، محیط داخلی و خارجی و کسب و کار، ویژگی نیروی انسانی سازمان، نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهایی است که سازمان را در بر گرفته است. در یک کلام، مسیر

پویا مثبت و معنی‌دار است. (Jafari & Kasmai, 2017) در پژوهشی نشان دادند که قابلیت پویایی یکی از مهمترین مکانیسم‌های تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی است. قابلیت مدیریت دانش باعث افزایش قابلیت پویایی سازمانی شده و از این طریق منجر به افزایش عملکرد سازمانی می‌شود. متغیر دیگری که می‌تواند بر تعالی سازمانی اثرگذار باشد، نوآوری سازمانی است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در مسیر تعالی و سرآمدی قرار بگیرند که از خلاقیت و نوآوری به نحو مطلوبی استفاده نمایند. مدل تعالی بنیاد کیفیت اتحادیه اروپا بیان می‌دارد که علاوه بر ۹ معیار اصلی، یادگیری و نوآوری سازمانی جهت نیل به تعالی در سازمان لازم و ضروری است (Eyzadi, 2016). همه سازمان‌ها برای بقاء نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از فنا نجات می‌دهد. برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات محیط برای رویارویی با آن‌ها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تاثیرپذیری از این تحولات، بر آن‌ها تاثیر گذاشت و بدان‌ها شکل دلخواه داد (Eyzadi, 2016). نوآوری، فرآیند گردآوری، تسهیم و به کارگیری دانش عینی و ضمنی را در بر می‌گیرد. به همین منظور یک سازمان نوآور، ارتباط زیادی با به کارگیری منابع دانشی خود دارد. نوآوری وسیله‌ای است که سازمان‌ها از طریق آن به تغییرات گوناگون محیطی پاسخ می‌دهند (Hagedoom & Zober, 2015). نوآورانه بودن یکی از ابزارهای پایه‌ای راهبردی برای ورود به بازارهای جدید، افزایش سهم بازار کنونی و ایجاد یک حاشیه مزیت رقابتی برای سازمان است

و بهبود توانمندسازها، بهبود نتایج را به دنبال خواهد داشت (Klefsjo, 2008). مطالعات نشان می‌دهند که تعالی سازمانی نقش مهمی در بهبود بخشیدن به کیفیت آموزش و پرورش دارد (Sariva et al., 2003).

متغیرهای مختلفی می‌تواند بر میزان تعالی در سازمان‌ها اثرگذار باشد که از میان آن‌ها می‌توان به مدیریت دانش اشاره کرد. در عصر کنونی سازمان‌هایی راه تعالی را سریعتر طی خواهند نمود که با محور قرار دادن دانش و مدیریت صحیح آن، بستر مناسبی جهت شناسایی نیازها و دارایی‌های دانشی سازمان ایجاد نمایند. قابلیت مدیریت دانش به عنوان روشی جهت بهبود محصولات و فرایندها، بهبود راهبرد تصمیم‌گیری، و تنظیم و تقویت قابلیت‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود که کلید سازمان برای برقراری و نگهداری قابلیت پویایی هستند، لذا شرکت‌ها برای افزایش توانایی خود در زمینه بهبود کالا و خدمات و در نتیجه، بهره‌مندی مشتریان و مصرف‌کنندگان، به دانش نیاز دارند (Heydari & Khodayari, 2018). تحقیقات گوناگونی در رابطه با تاثیر و نقش مدیریت دانش بر پویایی، منابع انسانی، نوآوری و تعالی در سازمان‌ها به انجام رسیده است. (Dehghani Serizdi & Aolia, 2014) عنوان کردند که راهبردهای مدیریت دانش بر تعالی سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. (Musa Khani et al. 2013) بیان کردند که فرایندهای مدیریت دانش با تاثیرگذاری بر فرهنگ سازمان، ساختار و استراتژی دانش و فناوری می‌تواند منجر به توسعه منابع انسانی گردد. نتایج تحقیقات Dilmaghani & Namour (2016) نشان داد که ضریب تأثیر فرایندهای مدیریت دانش (اکتساب دانش، تبدیل دانش، به کارگیری دانش و حفاظت دانش) بر قابلیت‌های

کشورها بوده و نارسایی کار این گروه به علت نقش مهم آن‌ها در بهبود نظام آموزشی، نتایج غیر قابل جبران به بار خواهد آورد. بنابراین همه کشورها برای تحقق اهداف بخش آموزش به معلمان و کارکنان آموزشی اثربخش و با انگیزه نیاز دارند. بررسی اشتیاق شغلی در میان معلمان بسیار حائز اهمیت است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی چون مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و تعالی سازمانی رابطه و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره داشته و دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود می‌باشد (Schaufeli et al., 2008). Hallberg & Schaufeli (2006) اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت می‌دانند که به منزله شاخص بهزیستی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار شناخته می‌شود. کارکنان مشتاق به کار با ویژگی‌های روان رنجوری پایین، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری بالا مشخص می‌شوند. معلمان که دارای اشتیاق شغلی هستند، عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند، آن‌ها به شغلشان علاقمند بوده و در جهت انجام وظایف شغل خود تلاش کرده و در زمان مواجهه با مشکلات و سختی کار پایداری زیادی دارند و این امر به طور مستقیم بر روند امورات آموزشی و توفیق نظام آموزشی تأثیر دارد. مهمترین مؤلفه نیروی انسانی را می‌توان در اشتیاق آن دانست که چنانچه فرد به کار خود با اشتیاق کامل بپردازد بدون شک در آن موفقیت حاصل می‌شود (Zahid Bablan et al., 2016). پژوهش‌های گذشته بیانگر این است که بین اشتیاق شغلی و تعالی و بهبود عملکرد در سازمان‌ها رابطه مثبت وجود دارد (Dubre, 2013).

(Amiri, 2018). نوآوری سازمانی یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد، به دنبال فرصت‌های استثنایی است، معیارهای موفقیت را معلوم می‌کند و به دنبال فرصت‌های جدید است. دراکر بر این باور است که نوآوری موفق مستلزم کار سخت به طور متمرکز و هدفمند است. نوآوری یک عامل اساسی در ایجاد رقابت در سطح جهانی است که منجر به رشد سازمانی می‌شود، موفقیت آینده را ممکن می‌سازد و همانند موتوری است که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد در اقتصاد جهانی از کارایی مستمری برخوردار شوند. نوآوری یکی از منابع مهم برای مزیت رقابتی و دستیابی به عملکرد برتر است. نوآوری در مجموع به معنی ارائه و کشف ایده‌های موفق است؛ ایده‌هایی که برای سازمان‌ها جدید هستند و منجر به سودآوری محصولات، فرایندها و خدمات می‌شوند (Radfar & Rezaee Malek, 2017). تحقیقات گوناگونی در رابطه با تاثیر و نقش نوآوری سازمانی بر تعالی در سازمان‌ها انجام گرفته، مبنی بر اینکه با افزایش نوآوری سازمانی میزان تعالی سازمانی افزایش می‌یابد (Skildsen & Dahlgard, 2019; Barclay & Murray, 2018; Barclay, 2016; Jee Minz, 2015; Mohammadi Nodeh, 2016; Vadadi & Abdalalian, 2015; Mazaheri & Orek, 2014).

از دیگر متغیرهایی که می‌تواند بر تعالی سازمانی اثرگذار باشد، می‌توان به اشتیاق شغلی اشاره کرد. اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثر بخشی به دست آمده در کار، گفته می‌شود (Schaufeli et al., 2008). معلمان یکی از بزرگ‌ترین گروه‌های ارائه‌دهنده خدمات آموزشی در بخش‌های دولتی و خصوصی می‌باشند و تعامل کاری آن‌ها با دانش‌آموزان در مقایسه با سایر کارکنان ارائه‌دهنده خدمات آموزشی خیلی زیاد می‌باشد. معلمان از ارکان مهم در نظام آموزشی

ماندن اطلاعات افراد، عدم اجبار در ادامه دادن روند کار و در دسترس بودن محقق جهت پاسخگویی به سؤالات، به توزیع پرسشنامه در بین معلمان اقدام گردید.

برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به تعالی سازمانی از پرسشنامه‌ی تعالی سازمانی که توسط دمی‌نگ (۱۹۵۰) تدوین و هنجاریابی شده است؛ استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۸ سؤال و ۴ خرده مقیاس برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی و اصلاح است. سوالات ۱ تا ۶ مربوط به خرده مقیاس برنامه‌ریزی، سوالات ۷ تا ۱۵ مربوط به اجرا، سوالات ۱۶ تا ۲۱ مربوط به ارزیابی و سوالات ۲۲ تا ۲۸ مربوط به اصلاح می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، متوسط (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴) و خیلی زیاد (نمره ۵) تدوین شده است. در مطالعه‌ی Askari (2017) روایی سازه و روایی ملاکی ابزار تایید شده است و پایایی خرده مقیاس‌های این ابزار ۰/۶۹ در ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است. در مطالعه‌ی حاضر نیز روایی محتوایی با نظر سه تن از اساتید روانشناسی و علوم تربیتی تایید گردید و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷، به دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر اشتیاق شغلی از پرسشنامه‌ی اشتیاق شغلی که توسط سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) تدوین و اعتباریابی شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۷ پرسش و ۳ مولفه نیرومندی، وقف خود و جذب می‌باشد. سوال‌های ۱ تا ۶ جهت سنجش نیرومندی، سوال‌های ۷ تا ۱۱ جهت سنجش وقف خود و سوال‌های ۱۲ تا ۱۷ جهت سنجش جذب می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد که کاملاً مخالفم (نمره ۱)، مخالفم (نمره ۲)، نسبتاً موافقم (نمره ۳)، موافقم (نمره

به طور کلی می‌توان گفت علی‌رغم تأکید فراوان مبنی بر قوت پیش‌بینی متغیرهای مختلف فردی و سازمانی در تبیین تعالی سازمانی، پیوند میان این متغیرها در تبیین رفتارهای یادشده در بین معلمان کمتر مورد توجه مطالعات تجربی قرار گرفته است که می‌تواند دارای تبعات زیان‌آوری باشد. خلأ محسوس دیگری که در پژوهش‌های تعیین‌کننده پیش‌بیننده‌های تعالی سازمانی در سازمان مشاهده می‌شود، نادیده گرفتن نقش متغیرهای فردی و سازمانی در تبیین تعالی سازمانی در داخل کشور است. از این‌رو پژوهش حاضر به دنبال بررسی و رسیدن به پاسخ این سؤال بود که آیا مدل مفهومی تعالی سازمانی بر اساس مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی با مدل تجربی برازش دارد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر راهبرد اصلی، کمی، از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را دبیران دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ایوان غرب در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۲۵۰ نفر تشکیل می‌داد. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده بود و حجم نمونه‌ی کلی بر اساس جدول کرجسی-مورگان و با در نظر گرفتن خطای $\alpha = 0/05$ ؛ ۱۴۸ نفر انتخاب شد. اجرای پرسشنامه‌ها به صورت فردی توسط محقق و به مدت دو ماه انجام گرفت و ملاحظات اخلاقی برای اجرای پژوهش در نظر گرفته شد. بدین معنی که برای جمع‌آوری داده‌ها با رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله کسب مجوز اجرای پژوهش از مدارس مورد مطالعه، اخذ رضایت از شرکت‌کنندگان جهت شرکت در تحقیق، محرمانه

و هدف آن سنجش میزان گرایش به نوآوری سازمانی از ابعاد مختلف (نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری) است. در این پرسشنامه سوالات ۱ تا ۷ نوآوری تولیدی، ۸ تا ۱۳ نوآوری فرایندی و ۱۴ تا ۱۷ نوآوری اداری را اندازه‌گیری می‌کند. در طراحی پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده که کاملاً مخالف (نمره ۱)، مخالف (نمره ۲)، تا حدی (نمره ۳)، موافق (نمره ۴) و کاملاً موافق (نمره ۵) تدوین شده است. در مطالعه‌ی Choupani (2011) روایی سازه و روایی ملاکی ابزار تایید شده است و پایایی خرده مقیاس‌های این ابزار بالاتر از ۰/۸۶ در ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است. در مطالعه‌ی حاضر نیز روایی محتوایی با نظر سه تن از اساتید روانشناسی و علوم تربیتی تایید گردید و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵، به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش دو سطح آمار توصیفی و استنباطی از دو نرم افزار spss.v.22 و Smart PLS استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

از تعداد ۴۲۷ نفر که به صورت کامل به پرسشنامه پاسخ داده بودند ۴۸ درصد مونث و ۵۲ درصد مذکر بودند. پراکندگی کارکنان مورد بررسی بر حسب دامنه سنی، معلمان کمتر از ۳۰ سال (۱۹/۶)، معلمان بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۳۵/۸)، معلمان بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۳۱/۸) و معلمان بالاتر از ۵۰ سال سن (۱۲/۸) بود. در جدول ۱- ضرایب همبستگی بین متغیرهای چهارگانه تحقیق ارائه شده است.

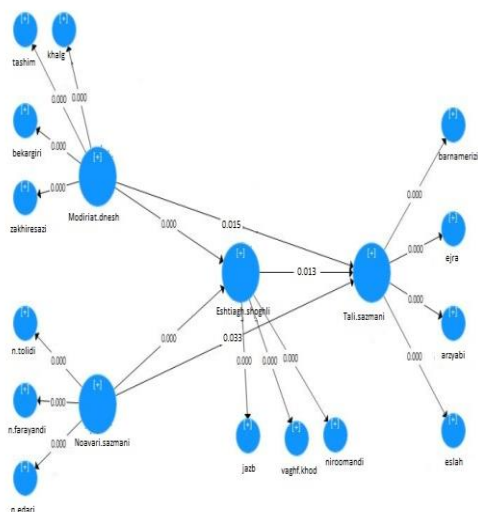
جدول ۱- ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	تعالی سازمانی	نوآوری سازمانی	اشتیاق شغلی
نوآوری سازمانی	۰/۶۷۳**		
اشتیاق شغلی	۰/۷۲۵**	۰/۸۳۱*	
مدیریت دانش	۰/۳۱۷*	۰/۲۳۳**	۰/۴۴۱**

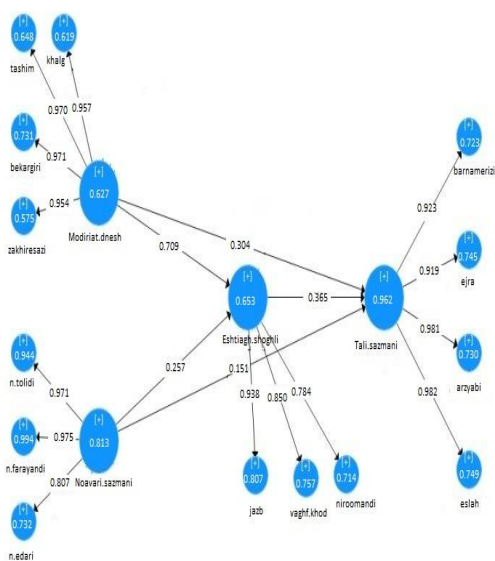
** معنی داری در سطح ۰/۰۱ * معنی داری در سطح ۰/۰۵

۴) و کاملاً موافقم (نمره ۵) تدوین شده است. در مطالعه Vazirpanah (2012) روایی محتوایی و سازه این ابزار تایید شده و پایایی آن برابر با ۰/۷۸ در ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است. در مطالعه‌ی حاضر نیز روایی محتوایی ابزار با نظر سه تن از اساتید روانشناسی و علوم تربیتی تایید گردید و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰، به دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به مدیریت دانش از پرسشنامه‌ی مدیریت دانش صالحی (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه در ۴ بعد خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش در سازمان است. سوالات ۱ تا ۷ مربوط به بعد خلق دانش، سوالات ۸ تا ۱۳ مربوط به بعد تسهیم دانش، سوالات ۱۴ تا ۱۸ مربوط به بعد بکارگیری دانش و سوالات ۱۹ تا ۲۵ مربوط به بعد ذخیره‌سازی دانش می‌باشد. سوالات در طیف لیکرت پنج درجه از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، متوسط (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴) و خیلی زیاد (نمره ۵) تدوین شده است. در پژوهش Salehi (2012) روایی سازه این ابزار تایید شده و پایایی آن در ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است. در مطالعه حاضر نیز روایی محتوایی ابزار با نظر سه تن از اساتید روانشناسی و علوم تربیتی تایید گردید و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲، به دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به نوآوری سازمانی از پرسشنامه‌ی نوآوری سازمانی که توسط Choupani (2011) تدوین و هنجاریابی شده است؛ استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال بوده

دانش تعداد ۲ گویه و نیرومندی تعداد ۱ گویه، حذف گردید و سایر متغیرها بدون حذف گویه، باقی ماندند.



شکل ۱- مدل ساختاری نهایی پژوهش براساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی داری ضرایب مسیر



شکل ۲- مدل ساختاری نهایی پژوهش براساس مدل مفهومی با مقادیر مقادیر AVE

شکل ۱ نمودار مدل ساختار نهایی براساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی داری ضرایب مسیر و شکل ۲ نمودار مدل ساختاری نهایی پژوهش براساس مدل مفهومی پژوهش با مقادیر AVE را نشان می دهد. همان طور که

قبل از انجام تحلیل اصلی به بررسی وضعیت نرمال بودن توزیع داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف تک نمونه ای اقدام گردید و نتایج نشان داد که توزیع داده ها نرمال است. طبق جدول ۱، به طور کلی می توان نتیجه گرفت بین متغیرهای چهارگانه تحقیق (تعالی سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و اشتیاق شغلی) رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. پس از بررسی همبستگی متغیرهای پژوهش، با استفاده از مدل معادلات ساختاری به بررسی کیفیت و مناسب بودن مدل مفهومی پژوهش پرداخته شد. در تدوین مدل اولیه مجموعاً تعداد ۸۷ گویه (۲۸ گویه برای متغیر تعالی سازمانی، ۱۷ گویه برای متغیر اشتیاق شغلی، ۲۵ گویه برای متغیر مدیریت دانش و ۱۷ گویه برای متغیر نوآوری سازمانی) وارد شد. لازم به ذکر است جهت وضوح بهتر و بیشتر مدل، با استفاده از نرم افزار گویه-های هر متغیر مکنون در آن مخفی شد. در نهایت متغیر تعالی سازمانی دارای چهار خرده مقیاس برنامه ریزی، اجرا، ارزیابی و اصلاح؛ متغیر اشتیاق شغلی دارای سه خرده مقیاس نیرومندی، وقف خود و جذب؛ متغیر مدیریت دانش دارای چهار خرده مقیاس خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش و متغیر نوآوری سازمانی دارای سه خرده مقیاس نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری بوده که هر کدام با استفاده از گویه ای مرتبط به خود در مدل ترسیم شدند. در بررسی مدل مفهومی پژوهش، گویه های با بار عاملی کمتر از ۰/۷ مشخص و از مدل حذف گردیدند. لازم به ذکر است از متغیرهای نوآوری سازمانی تعداد ۵ گویه، مدیریت دانش تعداد ۶ گویه، تعالی سازمانی تعداد ۳ گویه، اشتیاق شغلی تعداد ۴ گویه و خرده مقیاس های برنامه ریزی تعداد ۱ گویه، نوآوری فرایندی تعداد ۱ گویه، خلق

عاملی گویه‌ها می‌باشد که حداقل باید ۰/۵ باشد و به این معنا است که حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر مکنون تبیین شده است. بنابراین بارهای عامل بزرگتر از ۰/۷ مطلوب می‌باشند و بارهای عاملی زیر ۰/۴ لازم است که حذف شوند. با توجه به اینکه گویه‌های متغیرهای مکنون انعکاسی مربوط به یک حیطه می‌باشند لذا حذف یک یا چند مورد از گویه‌ها تاثیر زیادی بر روایی محتوایی ندارد. نتایج نشان می‌دهد که گویه‌های حفظ شده دارای پایایی مطلوبی می‌باشند. در جدول ۲ نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا ارائه شده است.

مشاهده می‌شود مقادیر ضرایب مسیر استاندارد برای همه متغیرها کمتر از مقدار استاندارد (۰/۰۵) است و در سطح مطلوبی قرار دارند؛ مقادیر میانگین واریانس استخراجی (AVE) نیز برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار استاندارد (۰/۰۵) می‌باشند. در ارزیابی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی (Reliability)، روایی همگرا (Convergent Validity) و روایی واگرا (Divergent Validity) استفاده شد. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر مکنون بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای مکنون از طریق پایایی ترکیبی (Composite Reliability) بررسی شد. پایایی در سطح معرف، توان دوم بارهای

جدول ۲- نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیر	زیر مقیاس	آلفای کرونباخ Alpha>0/7	پایایی ترکیبی C.R>0/7	میانگین واریانس استخراجی AVE>0/5
تعالی سازمانی	برنامه ریزی	۰/۹۳۷	۰/۹۵۲	۰/۷۳۳
	اجرا	۰/۹۳۳	۰/۹۵۰	۰/۷۴۵
	ارزیابی	۰/۹۳۹	۰/۹۵۱	۰/۷۳۰
	اصلاح	۰/۹۴۵	۰/۹۵۸	۰/۷۴۹
	نمره کل تعالی سازمانی	۰/۹۶۰	۰/۹۸۲	۰/۹۶۲
مدیریت دانش	خلق دانش	۰/۹۴۰	۰/۹۹۷	۰/۹۵۷
	تسهیم دانش	۰/۷۴۹	۰/۹۴۳	۰/۹۷۰
	بکارگیری دانش	۰/۹۶۸	۰/۹۸۶	۰/۹۷۱
	ذخیره سازی دانش	۰/۸۲۱	۰/۹۱۹	۰/۹۵۴
	نمره کل مدیریت دانش	۰/۹۵۲	۰/۹۷۶	۰/۶۳۷
اشتیاق شغلی	نیرومندی	۰/۹۱۰	۰/۹۳۰	۰/۷۱۴
	وقف خود	۰/۹۳۹	۰/۹۵۱	۰/۷۵۷
	جذب	۰/۸۷۸	۰/۹۰۷	۰/۸۰۷
نوآوری سازمانی	نمره کل اشتیاق شغلی	۰/۹۸۹	۰/۹۸۸	۰/۶۵۳
	نوآوری تولیدی	۰/۹۱۲	۰/۹۴۰	۰/۹۷۱
	نوآوری فرایندی	۰/۹۳۲	۰/۹۵۱	۰/۹۷۵
	نوآوری اداری	۰/۸۹۶	۰/۹۲۷	۰/۸۰۷
	نمره کل نوآوری سازمانی	۰/۸۷۷	۰/۹۱۷	۰/۸۱۳

مدل پژوهش حاضر روایی همگرای متغیر تعالی سازمانی برابر با ۰/۹۶۲؛ روایی همگرای متغیر مدیریت دانش برابر با ۰/۶۳۷؛ روایی همگرای متغیر اشتیاق شغلی برابر با ۰/۶۵۳ و روایی همگرای متغیر نوآوری سازمانی برابر با ۰/۸۱۳ بوده که همگی در سطح مناسب و قابل قبولی می‌باشند. در جدول ۳ شاخص‌های هم خطی،

با توجه به جدول ۲، مقدار آلفای کرونباخ همه متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس‌های آنها بزرگتر از حد مناسب ۰/۷ می‌باشد و از پایایی خوبی برخوردار می‌باشند. همچنین مقدار ضریب پایایی ترکیبی یا همان ضریب دیلون/گلدشتاین برای کل متغیرها بیشتر از حد مطلوب ۰/۷ بوده و نشان از مناسب بودن پایایی ترکیبی هر متغیر و خرده مقیاس‌های آن دارد (Davari & Rezazadeh, 2015).

اثرات مستقیم و غیر مستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۳- شاخص‌های هم خطی، اثرات مستقیم و غیر مستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

اندازه (F)	اثر مستقیم				هم خطی (VIF)		مسیر	
	فاصله اطمینان	مقادیر			B		مقصد	مبدأ
		۹۷/۵ درصد	۲/۵ درصد	Sig				
۱۳/۶۹۵	۰/۹۸۰	۰/۹۳۵	۰/۰۰۱	۸۹/۲۴۰	۰/۰۰۱	۱/۰۱	خلق دانش	مدیریت دانش
۰/۰۳۱	۰/۰۳۰	۰/۲۹۵	۰/۰۰۴	۴/۱۷۲	۰/۰۰۳	۱/۰۰	تسهیم دانش	مدیریت دانش
۱/۸۵۰	۰/۸۶۵	۰/۷۴۸	۰/۰۰۱	۲۶/۱۶۰	۰/۰۰۱	۱/۰۰	بکارگیری دانش	مدیریت دانش
۱/۸۶۵	۰/۸۵۱	۰/۸۲۰	۰/۰۰۱	۲۲/۱۵۸	۰/۰۰۲	۱/۰۰	ذخیره سازی دانش	مدیریت دانش
۰/۱۹۳	۰/۱۶۱	۰/۴۶۸	۰/۰۰۱	۴/۵۰۷	۰/۰۰۱	۱/۴۱۸	اشتیاق شغلی	مدیریت دانش
۰/۱۸۹	۰/۱۵۶	۰/۴۶۶	۰/۰۰۲	۴/۶۵۱	۰/۰۰۲	۱/۰۴	تعالی سازمانی	مدیریت دانش
۷/۶۱۹	۰/۹۵۳	۰/۸۷۳	۰/۰۰۱	۴۹/۰۷۵	۰/۰۰۱	۱/۰۰	برنامه ریزی	تعالی سازمانی
۲۶/۶۰۸	۰/۹۸۸	۰/۹۷۱	۰/۰۰۱	۲۹۵/۲۳۱	۰/۰۰۱	۱/۰۰	اجرا	تعالی سازمانی
۳/۵۵۸	۰/۸۵۸	۰/۶۸۷	۰/۰۰۱	۲۲/۸۲۲	۰/۰۰۵	۱/۰۰	ارزیابی	تعالی سازمانی
۲۵/۷۱۲	۰/۹۸۶	۰/۹۷۴	۰/۰۰۱	۳۰۸/۴۷۷	۰/۰۰۱	۱/۰۰	اصلاح	تعالی سازمانی
۴/۵۲۹	۰/۹۱۴	۰/۷۳۳	۰/۰۰۱	۲۴/۶۸۶	۰/۰۰۳	۱/۰۰	نیرومندی	اشتیاق شغلی
۸/۴۷۴	۰/۹۵۶	۰/۸۹۹	۰/۰۰۱	۷۲/۲۵۷	۰/۰۰۱	۱/۰۰	وقف خود	اشتیاق شغلی
۸/۷۸۲	۰/۹۵۳	۰/۹۰۸	۰/۰۰۱	۷۹/۸۷۶	۰/۰۰۱	۱/۰۰	جذب	اشتیاق شغلی
۰/۰۷۴	۰/۶۰۷	۰/۰۲۲	۰/۰۰۱	۳/۵۶۷	۰/۰۰۷	۴/۱۷۱	تعالی سازمانی	اشتیاق شغلی
۱۰/۱۰۸	۰/۹۶۵	۰/۹۳۵	۰/۰۰۱	۱۲۶/۰۷۹	۰/۰۰۱	۱/۰۰	تولیدی	نوآوری سازمانی
۱۳/۲۳۰	۰/۹۷۷	۰/۹۵۹	۰/۰۰۱	۳۰۵/۴۴۵	۰/۰۰۱	۱/۰۰	فرایندی	نوآوری سازمانی
۲/۵۷۴	۰/۹۱۳	۰/۶۵۸	۰/۰۰۱	۱۲/۷۸۷	۰/۰۰۱	۱/۰۰	اداری	نوآوری سازمانی
۰/۰۵۹	۰/۵۵۱	۰/۰۹۶	۰/۰۱۵	۴/۴۹۹	۰/۰۱۸	۳/۴۹۹	اشتیاق شغلی	نوآوری سازمانی
۰/۰۹۸	۰/۴۵۹	۰/۰۹۲	۰/۰۱۹	۳/۳۴۵	۰/۰۲۱	۲/۴۵۱	تعالی سازمانی	نوآوری سازمانی
اثر غیر مستقیم								
-	۰/۴۳۵	۰/۰۹۰	۰/۰۰۸	۲/۶۳۰	۰/۰۰۸	-	<< تعالی سازمانی	مدیریت دانش << اشتیاق شغلی
-	۰/۲۲۱	۰/۱۹۱	۰/۰۴۵	۳/۰۳۵	۰/۰۰۲	-	<< تعالی سازمانی	نوآوری سازمانی << اشتیاق شغلی

شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیر مستقیم در جدول ۳ آورده شده است. با توجه به جدول فوق مشاهده می‌گردد ارتباط چهار متغیر مدیریت دانش، تعالی سازمانی، اشتیاق شغلی و نوآوری سازمانی با زیرمقیاس‌های خود در سطح خطای $P < 0/01$ معنی‌دار می‌باشند. همچنین اثر مستقیم مدیریت دانش بر تعالی سازمانی ($P = 0/002$)، اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر تعالی

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. با توجه به جدول ۳، مشاهده می‌شود شرط عدم هم خطی برای هر متغیر رعایت شده است. دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده

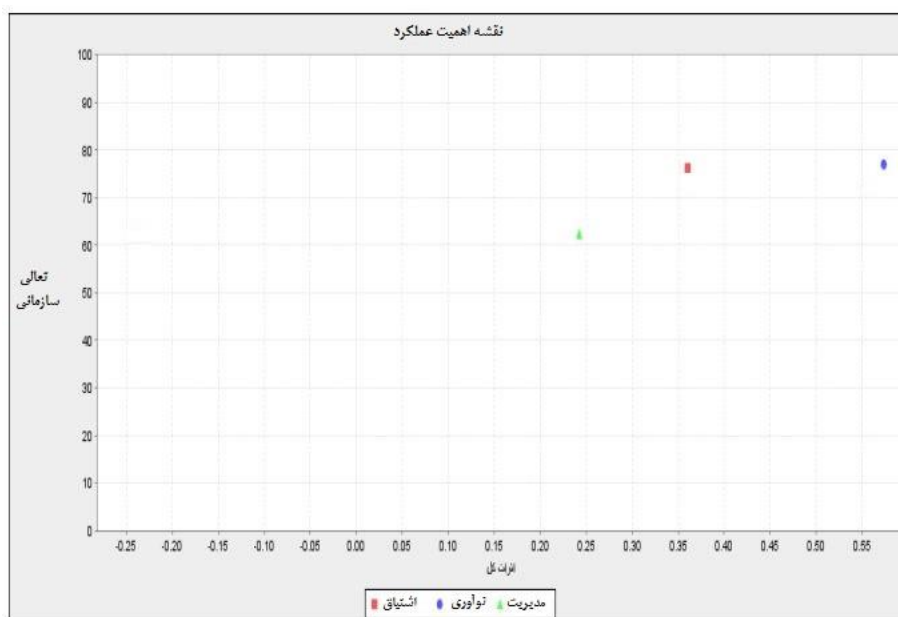
را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است. براساس نتایج جدول ۳ مشاهده می‌شود که اثر مدیریت دانش بر تعالی سازمانی ($F2=0/189$)؛ اثر اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی ($F2=0/074$)؛ اثر نوآوری سازمانی بر تعالی سازمانی ($F2=0/098$) و اثر نوآوری سازمانی بر اشتیاق شغلی ($F2=0/059$)، اندازه اثر متوسط می‌باشد و اثر مدیریت دانش بر اشتیاق شغلی ($F2=0/193$)، اندازه اثر بزرگ می‌باشد.

سازمانی ($B=0/007, P=0/001$)؛ اثر مستقیم مدیریت دانش بر اشتیاق شغلی ($B=0/001, P=0/001$)؛ در سطح خطای $P<0/01$ معنی‌دار می‌باشند و اثر مستقیم نوآوری سازمانی بر تعالی سازمانی ($B=0/019, P=0/021$)؛ اثر مستقیم نوآوری سازمانی بر اشتیاق شغلی ($B=0/010, P=0/018$)؛ در سطح خطای $P<0/05$ معنی‌دار می‌باشند.

سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر می باشد. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر $0/02$ ، $0/10$ و $0/30$

جدول ۴- شاخص‌های R^2 ، Q^2 و ماتریس اهمیت- عملکرد مدل درونی پژوهش

ماتریس اهمیت- عملکرد (IPMA)		Q^2	R^2	متغیر
عملکرد	اثر کل (اهمیت)			
۶۳/۲۷۳	۰/۲۴۶	-	-	مدیریت دانش
۷۳/۱۳۵	۰/۳۶۵	۰/۴۵۲	۰/۷۵۹	اشتیاق شغلی
۷۶/۵۳۴	۰/۵۵۹	-	-	نوآوری سازمانی



شکل ۳- ماتریس اهمیت- عملکرد مدل درونی پژوهش

بوده نمره بالاتر به معنی عملکرد بهتر و بیشتر است. همانطور که در جدول ۴ و شکل ۳ مشاهده می‌شود نوآوری سازمانی با اهمیت (۰/۵۵۹) بیشتر نسبت به اشتیاق شغلی (۰/۳۶۵) و مدیریت دانش (۰/۲۴۶)؛ عملکرد (۷۶/۵۳۴) بالاتری نسبت به آنها (۷۳/۱۳۵ و ۶۳/۲۷۳) دارد.

به طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده مشاهده شد که همه ضرایب مسیر بین متغیرها در

آخرین معیار ارزیابی درونی، معیاری است که به منظور بسط یافته‌های اساسی مدل‌سازی معادلات ساختاری و واریانس محور مورد استفاده قرار می‌گیرد که تحلیل ماتریس اهمیت- عملکرد می‌باشد (Azar et al., 2012). این ماتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پر اهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا ۱۰۰

تعیین میزان برآزش مدل مفهومی تعالی سازمانی بر اساس مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی با مدل تجربی در دبیران دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ایوان غرب، انجام گرفت.

نتیجه تجزیه و تحلیل فرضیه‌ی اصلی پژوهش، نشان داد؛ همه ضرایب مسیر بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بودند و همچنین سایر معیارها و مدل های اندازه گیری دلالت برآزش مدل مفهومی بر مدل تجربی داشتند و مدیریت دانش و نوآوری سازمانی به صورت مستقیم و به صورت غیرمستقیم از طریق اشتیاق شغلی با تعالی سازمانی رابطه معنی دار دارند. این یافته با نظر تحقیق (Maditions et al. (2011)، Probst et al. (2010) و با نتایج تحقیق (Taghvaei Yazdi (2021)، Agh Qala & Suleiman (2020)، Pourimran (2020)، Arai & Mohammadi Mehr (2020)، Heydari & Khodayari (2018)، Matlabi Verkani & Askari (2017)، Mohabali (2015) و با یافته‌های Singh et al. (2021)، Agwamba et al. (2019) و Mohayidin (2013) در زمینه رابطه بین مدیریت دانش و تعالی سازمانی؛ با نظر (Edwards (2015)، Wang (2016)، Garcia-Morales et al. (2013)، Mohammadi & Tabari (2012) و با یافته‌های تحقیق (Arai & Mohammadi Mehr (2020)، Matlabi (2017)، Askari & Verkani (2016)، Mortazavi et al. (2016)، Eyzadi, (2016)، Mohabali (2015)، Singh et al. (2021)، Agwamba et al. (2019) و Mohayidin (2013) در زمینه رابطه بین نوآوری سازمانی و تعالی سازمانی؛ با نظر (Bakker & Demerouti (2008) و با نتایج مطالعات (Qurbani (2021)، Kalantar hormozi (2017)، Karimianpour (2017)، Moradi (2017)، Laima & Villija (2017)، Agbim et al. (2013)، Dollard & Bakker (2010) و Liang et al. (2007) در زمینه رابطه مدیریت دانش و اشتیاق شغلی؛ با نظر (Bakker & Demerouti (2018) و با نتایج تحقیقات Faqih Aslanpour Jokundan et al. (2017)، Aram & Khademi (2017)

سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بودند و همچنین سایر معیارها و مدل های اندازه گیری دلالت برآزش مدل مفهومی بر مدل تجربی داشتند و متغیرهای مدیریت دانش و نوآوری سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی اثر مثبت و معنی دار دارند.

بحث و نتیجه گیری

منابع انسانی کارآمد یکی از مهم‌ترین ابزارها، برای رسیدن به اهداف سازمانی به شمار می‌روند؛ زیرا منابع انسانی نقش مهمی در افزایش و کاهش تعالی سازمانی دارند. یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه و کارآمد همچنین مهارت و دانش لازم برای تعادل در درون و برون سازمان باشد، به اهداف خود و تعالی سازمانی نخواهد رسید. با پیچیده شدن جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان ادعان کرد که دنیای ما، دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروزه در بین اهل فن و متخصصین، این اتفاق نظر به یقین تبدیل شده است، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان گرداننده‌ی اصلی سازمان‌هاست. به عبات دیگر انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌دهند (Shaker, 2015). افراد شاغل در هر سازمان با مفاهیم مختلفی همچون مدیریت دانش، اشتیاق شغلی و نوآوری سازمانی و مواردی از این دست روبرو هستند و هریک از این عوامل بر رفتار آنان اثراتی دارد. به طور کلی متغیرهایی همچون مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و اشتیاق شغلی در کنار هم می‌تواند اثرات مختلفی بر سازمان از جمله سازمان های آموزشی داشته باشد که نیاز به نیاز به بررسی و واکاوی دارد. با توجه به آنچه ذکر گردید تحقیق حاضر با هدف

(توانایی خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری و ذخیره سازی دانش) و نیروی انسانی با دانش، تجربه، تخصص و اشتیاق کافی در به کارگیری منابع لازم وجود داشته باشد. پدیده‌های مانند اشتیاق شغلی، مدیریت دانش و نوآوری سازمانی موجب توجه نسبت به اهداف، منابع و آینده سازمان می‌شود و بروز این پدیده‌ها، در یک سازمان، اثر مستقیمی بر روی عملکرد آموزشی و متعاقبا تعالی سازمان خواهد داشت. بدیهی است که حادث شدن پدیده‌های مثبتی همچون اشتیاق شغلی و نوآوری سازمانی، عوارض مثبت و مطلوبی در سازمان و مدرسه بر جای می‌گذارد که افزایش بهره‌وری، رضایت مراجعان، افزایش انگیزه کارکنان و کاهش غیبت و جابه‌جایی دانش آموزان از جمله آن‌هاست. با نظر به معنی-داری رابطه نوآوری سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با تعالی سازمانی و همچنین نظر به این‌که آموزش و پرورش پدیده‌ای است که به صورت آشکار یا نهان در تمام ارکان و نهادهای اجتماعی جای دارد و از راه تاثیرات متقابل در کل نظام اجتماعی نفوذ می‌کند، باید اذعان داشت که یافته-های تحقیق حاضر راهکار مناسبی را برای سازمان-هایی که در جستجوی ایجاد و تقویت ویژگی‌های مثبت کارکنان برای کسب مزیت رقابتی هستند ارائه می‌دهد. راهکاری که نسبت به راهکارهای دیگر بسیار کم هزینه‌تر، ساده‌تر و در ضمن انسانی‌تر است. توجه و حمایت از نوآوری معلمان، تقویت مهارت مدیریت دانش آنان و افزایش اشتیاق شغلی کارکنان علاوه بر ایجاد فضای مناسبی برای فعالیت سازمانی، همچنین باعث افزایش میزان عملکرد آموزشی آنان می‌شود و متعاقبا به توسعه و پیشرفت مدرسه منجر می‌شود و تعالی سازمانی را به همراه دارد. با توجه به یافته‌ی حاصل از نتایج فرضیه اصلی مبنی بر اینکه مدل علی تعالی سازمانی بر اساس مدیریت دانش و نوآوری سازمانی با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی با مدل تجربی

(2014)، Narmeen et al. (2012) و Huei (2010) در زمینه رابطه نوآوری سازمانی و اشتیاق شغلی؛ و با نظر (2002) Schaufeli، Kan (1990) و با نتایج مطالعات (2021) Shamshiri، Qurbani (2021)، Zahid Bablan et al. (2016)، Indriasari & Naderi & Safarzadeh (2014) و Citizurini (2018) در زمینه رابطه اشتیاق شغلی و تعالی سازمانی؛ همسو و همخوان است. با نظر به این‌که بیشتر مطالعات مذکور در محیط سازمان-های آموزشی انجام گرفته است و روش پژوهشی یکسانی داشته‌اند و ابزار جمع آوری داده تقریبا مشابهی را بکار برده‌اند، همخوانی مشاهده شده معقول و منطقی به نظر می‌رسد و به طور کلی می-توان گفت که تعالی سازمانی تحت تاثیر عوامل عدیده‌ای در سازمان‌ها قرار دارد و هر عامل از جمله مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و اشتیاق شغلی، به نحوی توانایی پیش بینی تعالی سازمانی را دارا می-باشد.

در راستای تبیین نتایج مشاهده شده می‌توان گفت از جمله رفتارهایی که برای نیل به اهداف و تعالی سازمانی، مورد نیاز است، اشتیاق شغلی افراد در مشاغل و سازمان‌های خود است. کارکنان منابعی مستمر و غیر قابل معامله برای سازمان به شمار می‌آیند و قادرند که سایر منابع سازمانی را در جهت درست به کار اندازند و سازمان را در تحقق اهدافش سوق دهند. در سازمانی که کارکنان نوآوری ندارند و بدون ابراز عقاید، ایده‌ها و عدم مشارکت در تصمیم-گیری‌ها، حتی مخالفت در مورد مسائل گوناگون شغلی و سازمانی را ندارد، تنها به انجام امور محوله می‌پردازند، هیچ گونه دانش و تغییری ایجاد نخواهد شد. به علاوه پیچیدگی رفتار انسان در سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمانی، دیر زمانی است که توجه مدیران را به خود جلب کرده است. با گذشت سال‌ها مدیران به این نتیجه رسیده‌اند که دستیابی به اهداف سازمانی زمانی امکان‌پذیر است که نیروی انسانی مجهز به مهارت‌های مدیریت دانش باشند

برازش دارد و روابط بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی بر تعالی سازمانی از طریق نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی معنی‌دار است، پیشنهاد می‌گردد در راستای پاسخ‌گویی هرچه بیش‌تر سازمان آموزش و پرورش به نیازها و چالش‌های گوناگون و توسعه و تعالی سازمان خود، باید بر این نکته مهم تأکید کرد که تلاش در جهت افزایش مهارت‌های مدیریت دانش دبیران، توجه به نیازهایشان و ایجاد اشتیاق شغلی در آنان و زمینه سازی برای بهبود نوآوری سازمانی دبیران و مواردی از این دست در جهت بهبود تعالی سازمانی به‌عنوان یک اولویت جدی در دستور کار سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و مدیران عالی اداره آموزش و پرورش قرار گیرد.

References

- Agbim, K. C., Oriarewo, G. O., & Owutuamor, Z. B. (2013). The Impact of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance: A Survey of the Service Sector. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 2(9), 61-67.
- Agh Qala, H., & Suleiman Pourimran, M. (2020). Investigating the relationship between knowledge management and entrepreneurship with productivity and organizational excellence. *Innovation and creativity in humanities*, 10(3), 205-232. [in persian].
- Aghdasi, M., Zarei, B., & Jamali, F. (2010). Investigating the state of flexibility at different levels of the National Productivity and Organizational Excellence Award. Master's thesis, Tarbiat Modares University.
- Agwamba, C., Onwudiwe, J., & Charles, U., (2019). KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL INNOVATION. *Journal of Business and Social Science*. 2(2), 12-25.
- Allahi, S., Ali Rastegar, A., & Shafiei Nikabadi, M. (2014). Investigating the effect of knowledge management process capabilities on innovation performance with the mediating effect of innovation process in organizations with advanced technology. *Technology Development Management Quarterly*, 4(1), 105-129. [in persian].
- Amiri, M. (2018). Investigating the relationship between knowledge management and strategic entrepreneurship based on the mediation of organizational innovation (case study: Fars Education Organization). *Quarterly Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*, 8(2), 147-184. [in persian].
- Arai, M., & Mohammadi Mehr, M. (2020). Investigating the mediating role of organizational innovation in the relationship between knowledge management and organizational performance (case study: faculty members of a military university). *Journal of Military Medicine*, 22(4), 373-383. [in persian].
- Askari, M. (2017). Determining the talent management strategy for the emotional-mental conflict of employees of Isfahan City Municipality, Isfahan University Master's Thesis.
- Aslanpour Jokundan, M., Hashemi Sheikh Shabani, I., & Noami, A.Z. (2014). The relationship between some job and personal resources and job enthusiasm in the employees of an industrial company in Gilan. *Psychology Achievements Quarterly*, 19(3), 26-42. [in persian].
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Barclay, S. h. (2016). *Knowledge Management*. Milton: John Wiley & Sons.
- Boys, K., Wilcock, A., Karapetrovic, S., & Aung, M. (2005). Evolution Towards Excellence: Use of Business Excellence Program by Canadian Organizations. *Measuring Business Excellence*, 9(4), 4-15.
- Choupani, H. (2011). Investigating the relationship between transformational leadership and orientation to organizational innovation in Alborz Insurance Joint Stock Company.

- Master's thesis, educational management, University of Tehran.
- Choupani, H., Zare Khalili, M., Ghasemi, A., & Gholamzadeh, H. (2012). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational innovation (case study: Development Development Joint Stock Company). *Journal of innovation and creativity in humanities*, 2(3), 37-54. [in persian].
- Dehghani Serizdi, M., & Aolia, M.S. (2014). Using dynamic systems to analyze the impact of knowledge management on organizational excellence. *Production and Operations Management Journal*, 8(5), 39-59. [in persian].
- Dilmaghani, M., & Namour, M. (2016). Investigating the effect of knowledge management processes on dynamic capability in knowledge-based organizations (case study: Tehran University of Science and Research). *Journal of academic librarianship and information research*, 51(4), 25-43. [in persian].
- Dobre, O. (2013). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio- Economic Research*, 5(1), 53-60.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599.
- Drucker, P.F. (2012). *New ideas in management knowledge (discussions for the improvement and efficiency of employees, managers and organizations)*. Translation: Hamid Tonkaboni (2014). Morvarid Publications.
- Edwards, R. J. A. (2015). Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation. Texas: Christian University.
- Eyzadi, H.R. (2016). The impact of organizational innovation on the evaluation of organizational excellence based on the EFQM model in Bank Tejarat of Kermanshah province. *International Conference on Management and Accounting*, Tehran.
- Faqih Aram, B., & Khademi, M. (2017). The relationship between organizational support and innovative organizational climate with job enthusiasm of Ministry of Science, Research and Technology employees. *Journal of management and planning in educational systems*, 1(10), 133-146. [in persian].
- Garcia-Morales, V. J., Jimenez-Barrionuevo, M. M., & Gutierrez-Gutierrez, L. (2013). Transformational Leadership Influence on Organizational Performance through Organizational Learning and Innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Hagedoom, J., & Zober, A. K. (2015). The role of contracts and intellectual propertyrights in open innovation. *Technology Analysis and Strategic Management*, 27(9), 1050-1067.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). Same same but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11(3), 119-127.
- Heydari, H.A., & Khodayari, Kh. (2018). The effect of knowledge management strategy and processes on organizational excellence. *Business Management Quarterly*, 40(4), 17-45. [in persian].
- Huei, M. (2010). The effective organizational factors on organizational citizenship behavior.

- The Journal of American Academy of Business, 1(6), 41- 50.
- Indriasari, H., & Citizurini, K. (2018). The effect of job motivation on performance with the role of moderating the appropriateness and significance of work . Journal of identities at work, 44: 1505 –1529 .
- Jafari, M., & Kasmai, A. (2017). The model of leader-follower relationship and organizational excellence of Amin University of Police Sciences. Quarterly Journal of Police Management Studies, 9(3), 372-390. [in persian].
- Jalili Keshtiban, R., & Amini, Gh. (2018). Organizational excellence with EFQM. Standard magazine, 172(5), 109-126. [in persian].
- Jee Minz, A. (2015). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. Journal of Management Information System, 18(1), 185-214.
- Kalantar hormozi, M. (2017). Investigating and evaluating the relationship between knowledge management and increasing job enthusiasm and reducing deviant behaviors of employees (case study: Mapna Development Co., Ltd.). Master's thesis in the field of industrial engineering, Payam Noor University, Shahr Ray branch.
- Karimianpour, Gh., & Moradi, M. (2017). Investigating the relationship between knowledge management and job enthusiasm with organizational silence of medical university employees. Scientific Research Quarterly of Medicine and Cultivation, 4(26), 310-322. [in persian].
- Keshvari, F. (2017). The effect of intellectual capital on innovation and organizational agility of employees of sports and youth departments in Isfahan province: the mediating role of professional ethics. Master's thesis of Khorasgan Islamic Azad University, Isfahan.
- Klefsjo, B. (2008). TQM as a System Consisting of Values, Technique and Tools. The TQM Magazine, 12(4), 37- 44.
- Laima, M., & Villija, K. (2017). The role of knowledge management in creating employee enthusiasm. Journal of Business Research, 130, 683-697.
- Liang, T. P., OuYang, Y. C., & Power, D. J. (2007). Effects of knowledge
- Maditinos, D., chatzoudes, D., Tsairidis, C. & Theriou, G. (2011). The Impact of Intellectual Capital on Firms, Market Value and Financial Performance, Journal of Intellectual Capital, 12(1), 45-54.
- Matlabi Verkani, A., & Askari, Z. (2017). Investigating the impact of organizational culture and knowledge management on organizational excellence. Scientific-research quarterly of marine science education, 11(2), 134-149.
- Mazaheri, S., & Orek, N. (2014). Investigating the relationship between knowledge management and intellectual property management with organizational innovation, Civilica. [in persian].
- Mohabali, Sh. (2015). Investigating the relationship between knowledge management and intellectual capital with organizational excellence in Tehran education departments in 2014. Master's thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Tehran Branch.
- Mohammadi Nodeh, M.A. (2016). The role of knowledge management on the creativity and innovativeness of the organization's employees, the second national conference of the Ocean of Management.

- Mohammadi, H., & Tabari, M. (2012). Institutionalizing creativity and innovation in the organization. *Tadbir monthly*, 202(2), 32-48. [in persian].
- Mohayidin, M. (2013). The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian Universities. *Electronic Journal of Knowledge anagement*, 5(3), 301- 312 .
- Mortazavi, M., Rasouli Ghahrodi, M., & Rostami, A. (2016). Investigating the impact of organizational innovation and general strategy of cost leadership on the organization's performance through competitive advantage. *Journal of development and transformation management*, 27(3), 17-25. [in persian].
- Mousavi, M., & Arabshahi Kohrizi, A. (2013). The relationship between ethics and organizational excellence. *Journal of ethics in science and technology*, 2(9), 86-96. [in persian].
- Musa Khani, M., Hasanqolipour, T., & Zahra, W. (2013). Presenting a model for explaining the relationship between knowledge management processes and the development of human resources in higher education. *Journal of Public Management Research*, 6(22), 54-72. [in persian].
- Naderi, F., & Safarzadeh, S. (2014). The relationship between organizational justice, organizational health, job enthusiasm and innovative organizational climate with organizational excellence in employees. *Scientific Research Quarterly - Women and Culture*, 4(14), 62-82. [in persian].
- Narmeen, M., Hassan Danial, A., Tasawary, J., Fawad, A. & Farooq, S.H. (2012). Exploring organizational Citizenship Behavior and its Critical Link to Employee Engagement for Effectual Human Resource Management in Organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1), 2039-2117 .
- Nodehi, H., Taslimi, M.S., Mirkamali, S.M., & Mirspasi, N. (2010). Designing a suitable model of organizational excellence in education (theoretical secondary schools). *Bahar Education and Training Journal*, 101(1), 7-28. [in persian].
- Probst, G., Steffen, R. & Kai, R. (2010). *Managing Knowledge: Building Blocks for Success*. Chichester [etc.]: John Wiley.
- Qurbani, M. (2021). Causal model of organizational excellence based on professional ethics with the mediating role of knowledge sharing and job enthusiasm among elementary school teachers in Poldakhter city. *International Conference on Management and Industry*. Period 1.
- Qurbani, S. (2014). What is knowledge management? *Work and society magazine*, 16(1), 48-56. [in persian].
- Salehi, M. (2012). Comparison of the level of knowledge management in state and non-state banks of Baneh city, Department of Management, Payam Noor University, master's thesis.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). Job Demands, Job Resources and Their Relationship With Burnout and Ingagement: A Multi Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 293- 315.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-

- being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Shaker, S. (2015). Investigating the relationship between self-efficacy, procrastination and job burnout among employees of Urmia University in the academic year 2013-2014. Master's thesis, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University.
- Shams Murkani, Gh.R., & Mirzapour, S. (2011). Examining the level of application of the EFQM organizational excellence model components in universities: a case study of Shahr Azad University. *Journal of Public Administration Perspectives*, 5(2), 115-132. [in persian].
- Shamshiri, S. (2021). Studying and investigating the mediating role of job passion in the relationship between organizational integrity and leadership behavior with organizational excellence. Master's thesis in the field of public administration, transformation trend, Payam Noor University, Malair branch.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788-798.
- Skildsen, A., & Dahlgard, G. S. (2019). The Role of Knowledge Management in Enhancing Organizational Performance, Information.
- Taghvaei Yazdi, M. (2021). The relationship between knowledge management and organizational excellence and organizational innovation in school administrators. *Quarterly journal of management and leadership studies in educational organizations*, 1(1), 34-44. [in persian].
- Vadadi, A., & Abdalalian, H. (2015). Investigating the relationship between knowledge management and organizational innovation in the human resources of Iran's National Oil Products Distribution Company. *Quarterly Journal of Human Resource Management in Oil Industry*, 13(4), 1-20. [in persian].
- Vazirpanah, Z. (2012). Investigating the relationship between the level of job enthusiasm and the dimensions of employees' attitudes in the executive bodies of Kashmer city. Master's thesis, Islamic Azad University of Rafsanjan. [in persian].
- Wang, C. L. (2016). The Development and Validation of the Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 13-303.
- Zahid Bablan, A., Gharibzadeh, R., Mortezaazadeh, A.A., & Dadjo, A. (2016). The role of managers' professional ethics in organizational excellence with the mediation of job passion. *Journal of biological ethics*, 22(6), 59-70.
- Ziyadini, M., & Ramezani, S. (2013). Enrichment model and job enthusiasm to measure the willingness of employees to leave the service. *Journal of Strategic Management Studies*, 3(51), 177-199. [in persian].