

## رابطه‌ی انتقال دانش و فناوری اطلاعات با قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس

سکینه شهسواری<sup>۱</sup>، مهنوش عابدینی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>کارشناس ارشد علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل قشم

<sup>۲</sup>استادیار دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

SKSH1097@gmail.com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه انتقال دانش و فناوری اطلاعات با قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس به انجام شده است. این تحقیق به لحاظ هدف؛ کاربردی و روش بررسی آن توصیفی و از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس تشکیل داده‌اند. از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می‌باشد. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان؛ ۹۷ نفر تعیین شد، که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه انتقال دانش دی کاسترو و همکاران (۲۰۰۸)، پرسشنامه فناوری اطلاعات محمودی (۱۳۹۲) و پرسشنامه قابلیت‌های استراتژیک کارکنان ساخته محقق بوده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، که مقدار آلفای آن برای همه پرسشنامه‌ها بیش از ۰/۷ بدست آمده است. در سطح استنباطی برای تحلیل فرضیه‌ها نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد بین انتقال دانش و ابعاد سه گانه آن (اجتماعی‌سازی، تلفیق و درونی‌سازی) با قابلیت‌های استراتژیک مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین فناوری اطلاعات و ابعاد هفت‌گانه آن (ویژگی‌های فردی، عوامل نگرشی، عوامل آموزشی، عوامل فنی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی و عوامل انسانی) با قابلیت‌های استراتژیک مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که مولفه‌های انتقال دانش (اجتماعی-سازی و تلفیق) در مجموع حدود ۰/۱۳ درصد و مؤلفه‌های فناوری اطلاعات (عوامل آموزشی، ویژگی‌های فردی و عوامل انسانی) در مجموع حدود ۰/۳۳ درصد از واریانس متغیر قابلیت‌های استراتژیک مدیران را تبیین می‌نمایند.

**واژگان کلیدی:** انتقال دانش، فناوری اطلاعات، قابلیت‌های استراتژیک.

## مقدمه

منابع انسانی می تواند و باید نقش استراتژیک و کلیدی در طراحی و اجرای استراتژی های تحول و انتقال سازمانی ایفا کند. بخش منابع انسانی می تواند به تجزیه و تحلیل، شناسایی مسائل مربوط به کارکنان کمک کند و آن دسته از مسائل مربوط به کارکنان را که نقشی قابل توجه در موفقیت استراتژی دارند مشخص و برجسته سازد. بخش منابع انسانی می تواند در خصوص مسائلی چون جذب نیرو برنامه ریزی و اجرای آموزش های اساسی، پاداش ارتباطات و جلب تعهد کارکنان، توصیه های مناسب ارائه دهد، مشکلات کارکنان را پیش بینی کند و قبل از اینکه جدی بشوند به آنها بپردازد. اگر در برنامه مذکور، طراحی مجدد ساختار و کوچک سازی نیز پیش بینی شده است، بخش منابع انسانی می تواند سازمان را در خصوص نحوه انجام صحیح و انسانی این کارها، با حداقل آسیب به خانواده ها و زندگی کارکنان متأثر از این اقدامات، راهنمایی کند (آرمسترانگ، ۱۳۹۰).

از مهم ترین سازمان هایی که در زمینه ارائه خدمات فعالیت نموده و نقش و اهمیت آنها در توسعه کشور بر هیچ کس پوشیده نیست، آموزش و پرورش می باشد و به نظر می رسد کشف رابطه بین دو مفهوم رابطه انتقال دانش و فناوری اطلاعات با قابلیت های استراتژیک مدیران می تواند در ارتقاء و بهبود سطح خدمات ارائه شده از جانب مدارس از یک سو و کسب رضایت مندی بیشتر معلمان و خود مدیران مدارس از سوی دیگر تأثیرگذار باشد. از طرفی قابلیت استراتژیک کارکنان را چنین تعریف می کنند: قابلیت استراتژیک کارکنان، مفهومی است که به توان کارکنان در طراحی و اجرای استراتژی های که برای شرکت مزیت رقابتی پایدار ایجاد می کند، مربوط می شود. در بیشتر متون مدیریتی قابلیت های استراتژیک کارکنان را از دو بعد سنجیده اند. ۱- ارزش استراتژیک ۲- منحصربه فردی (اولریچ و لیک، ۲۰۱۴).

ارزش استراتژیک عبارت است از نسبت مزایای استراتژیک ناشی از تخصص فرد که برای مشتریان ایجاد شده است، به کلیه هزینه هایی که سازمان بابت آن فرد متحمل می شود. ارزش استراتژیک کارکنان به توانایی بالقوه آنها جهت دستیابی به مزایای رقابتی یا قابلیت های هسته ای برای شرکت وابسته است (اولریچ و لیک، ۲۰۱۴). اهمیت استراتژیک مدیران و کارکنان تا حد زیادی وابسته به خلق تمایز رقابتی است و منحصربه فردی کارکنان به طور مستقیم بر قابلیت آنها برای آنکه منبع مزیت رقابتی در نظر گرفته شوند، تأثیر می گذارد (کلیس و مونگومری، ۲۰۱۳). منحصربه فردی کارکنان را به عنوان حدی که تخصص آنها غیر قابل جایگزین بوده، نمی تواند توسط رقبای بالقوه و بالفعل تقلید و شبیه سازی شود، تعریف می کنیم.

دستگاه تعلیم و تربیت نه تنها در ایران، بلکه در سایر ممالک جهان وظیفه سنگینی را بر عهده دارد. سرمایه گذاری برای تربیت نیروی انسانی کارآمد که در بخش های مختلف جامعه مشغول به کار خواهند شد. فناوری های ارتباطی سرعت ساختار اجتماعی و شیوه های زندگی مردم را در جهان تغییر می دهند و به سوی ایجاد «جامعه اطلاعاتی» یا «جامعه دانایی محور» که در آن تولید اطلاعات و دانش علمی هدف است، رو به گسترش اند. از جمله مهم ترین ارکان هر جامعه ای نظام آموزش و پرورش آن جامعه است که باید هم گام و همسو با تغییرات پیش رود. آنچه امروز با آن سروکار داریم فروپاشی و از هم گسیختگی سریع پایه ها و زمینه های تعلیم و تربیتی است که بر محور الفاظ و عبارات آرام و مکتوب استوار است و همزمان و با همان سرعت با ظهور نظام تعلیم و تربیتی مواجه هستیم که بر شالوده های تصاویری الکترونیکی مبتنی است که به گونه ای برق آسا در حرکت اند و لحظه به لحظه تحول می یابند (پستمن، ۲۰۱۰).

یادگیری الکترونیکی از پیامدهای نوین به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در امر آموزش بوده است. این مفاهیم ما را وا می دارد تا با الگوهای نوین، کارا و مؤثر مناسب در آموزش و پرورش برای برخورد با پیچیدگی ها و نیازهای روزافزون دنیای کنونی روی آوریم (معافی، ۱۳۹۲). در بسیاری از کشورهای جهان، گسترش فناوری ارتباطی در آموزش و پرورش مورد توجه قرار گرفته است. با بررسی آمار و اطلاعات موجود در مورد میزان گسترش فناوری ارتباطی در آموزش و پرورش کشورهای جهان، درمی یابیم که در بسیاری از کشورها از جمله کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، برای تجهیز مدارس با امکانات گوناگونی همچون رایانه و اینترنت، برنامه های جامعی مدون شده است. ابداع روش های جدید آموزشی، بهره گیری از رایانه در کلاس های درسی بهره گیری از نرم افزارهای آموزشی و چند رسانه ای ها، بهره گیری از اینترنت و پست الکترونیکی، گسترش

شبکه‌های آموزشی، ظهور آموزش جامعه ای که هدف آن پیشرفت براساس دانش و فناوری است، باید ابتدا آموزش و پرورش خود را متحول کند(رستگارپور، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر متغیر انتقال دانش یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانش می‌باشد. مدیریت دانش در برخی از حوزه‌های پیشرفته تجاری چون مدیریت کیفیت فراگیر باز مهندسی فرآیند تجاری، نظام‌های اطلاعاتی و مدیریت منابع انسانی ریشه دارد. بر اساس پژوهش‌های (مشبکی و زارعی، ۱۳۹۲). مدیریت دانش از سال‌ها، خیلی پیش از ۱۹۹۰ وارد مباحث سازمانی گردید، اگر چه در اوایل دهه ۱۹۹۰ به طور جدی‌تر در کسب و کار مطرح شده است. از نظر تاریخی، می‌توان دو نسل از مدیریت دانش را از یکدیگر متمایز کرد. دوره ۱۹۹۵ تا ۱۹۹۰ به عنوان نخستین نسل مدیریت دانش شناخته شده است. در طی این نسل، بسیاری از اقدامات بر تعریف مدیریت دانش، بررسی فواید بالقوه مدیریت دانش برای تجارت و طراحی پروژه‌های تخصصی مدیریت دانش مبتنی بود. علاوه بر آن، پیشرفت در حوزه هوش مصنوعی بر تحقیقات مدیریت دانش به خصوص در هدایت، باز نمودن و ذخیره دانش تأثیر گذاشت.

نسل دوم مدیریت دانش در سال ۱۹۹۶ پدیدار شد. به این شکل که بسیاری از سازمان‌ها پست‌های جدید سازمانی برای مدیریت دانش در نظر گرفتند از جمله مدیر ارشد دانش، منابع متفاوت مدیریت دانش با یکدیگر ترکیب شده و به سرعت در مباحث روزانه سازمانی به کار گرفته شدند. در طی این نسل، در تحقیقات مدیریت دانش تعاریف متفاوت از دانش همچون فلسفه‌های تجاری، نظام‌ها، الگوها، شیوه‌ها، فعالیت‌ها و فناوری‌های پیشرفته وجود داشتند. نسل دوم مدیریت دانش بر این نکته تأکید می‌کند که مدیریت دانش درباره تغییر نظام‌مند سازمانی است، جایی که شیوه‌های مدیریتی، نظام‌های سنجش، ابزارها و مدیریت محتوا نیاز به گسترش مشترک دارد(لطفی منش، ۱۳۹).

باتوجه به مطالب فوق آنچه هدف اصلی تحقیق را به خود اختصاص می‌دهد پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین انتقال دانش و فناوری اطلاعات با قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس رابطه وجود دارد؟

### پیشینه تحقیق

فهمی و حسین زاده(۱۳۹۶) در پژوهشی با نام بررسی تأثیر رابطه ابعاد فناوری اطلاعات بر چابکی سازمان (مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خراسان رضوی)؛ به بررسی رابطه فناوری اطلاعات بر چابکی سازمان در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خراسان رضوی پرداخته اند تا از نتایج حاصل آن بتوان به منظور برنامه‌ریزی جهت چابک ساختن سازمان جهاد کشاورزی استفاده نمود. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای فناوری اطلاعات و ابعاد آن بر چابکی سازمان کارکنان جهاد کشاورزی خراسان رضوی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

منصوری بروجنی و همکاران(۱۳۹۵) پژوهشی با نام ارتباط بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام داده‌اند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد مدیریت دانش با اثربخشی رابطه معناداری دارد. به علاوه، مدیریت دانش قابلیت پیش بینی اثربخشی سازمانی را داشت. همچنین، بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون رگرسیون چندگانه، تمامی ابعاد مدیریت دانش در معادله رگرسیون وارد شده و در مجموع قادر به تبیین ۳۵ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی بودند و در بین این ابعاد، دو مؤلفه بکارگیری دانش و ثبت و ضبط دانش، به ترتیب بیشترین توان پیش‌بینی معنادار برای اثربخشی سازمانی را داشتند. با در نظر گرفتن نتایج بدست آمده، توجه به نحوه مدیریت دانش کارکنان در سازمان می‌تواند به عنوان مؤلفه‌ای تاثیرگذار بر ارتقاء اثربخشی سازمانی مدنظر مدیران تمامی سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های ورزشی قرار گیرد.

سپاهیان(۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه یادگیری سازمانی با انعطاف‌پذیری، استراتژی رقابتی و عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شرکت مخابرات شهر زاهدان)" به بررسی رابطه یادگیری سازمانی با انعطاف‌پذیری، استراتژی رقابتی و عملکرد سازمان در شرکت مخابرات شهر زاهدان پرداخت. نتایج بدست آمده روابط یادگیری سازمانی با استراتژی رقابتی و انعطاف‌پذیری

استراتژیک، انعطاف‌پذیری استراتژیک با استراتژی رقابتی و عملکرد سازمان و رابطه استراتژی رقابتی با عملکرد سازمان را معنادار برآورد کرده، و تمامی فرضیه‌های پژوهش تأیید شد.

حداد اسکویی (۱۳۹۵) تحقیقی را تحت عنوان تعیین رابطه بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی کارکنان و نمایندگان بیمه ایران استان اردبیل انجام داده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که؛ مؤلفه‌های انتقال دانش (اجتماعی‌سازی، تلفیق و درونی‌سازی) با فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

گرین (۲۰۱۷) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که نگرش اعضای هیأت علمی که خود یک عامل مهم در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات است تحت تأثیر عواملی مانند ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی آنها است. او به این نتیجه دست یافت که اعضای هیأت علمی جوان‌تر نسبت به کاربرد رایانه و اینترنت و نوآوری‌هایی از این دست در فعالیتهای پژوهشی خود راغب‌تر هستند. همچنین این پژوهشگر در پژوهش خود به این نتیجه رسید که کمک نهادهای آموزشی به اعضای هیأت علمی برای تشویق استفاده از فناوری اطلاعات در تدریس کمک به دغدغه‌های امنیتی که در این زمینه برای آموزشگران وجود دارد و اختصاص بودجه برای فراهم ساختن زیر ساخت‌های مورد نیاز در دانشگاه می‌تواند استفاده از این نوع فناوری در دانشگاه را توسعه دهد.

کینگ وی و همکارانش (۲۰۱۴) در پژوهشی در رابطه با پذیرش و کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات از سوی اعضای هیأت علمی در آموزش عالی به این نتیجه دست یافتند که حمایت سازمانی رهبری آموزشی و توسعه منابع انسانی و منابع در دسترس به عنوان مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر پذیرش و کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش عالی به شمار می‌روند.

اونیل و آدیا (۲۰۱۳) طی تحقیقی با عنوان رابطه بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با ظرفیت خلق دانش به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های احساس معنادار بودن مشاغل، احساس برخورداری از اختیار، احساس تأثیرگذار بودن و احساس وجود اعتماد در سازمان با ظرفیت خلق دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

## روش تحقیق

از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می‌باشد. جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، به صورت میدانی و با مراجعه پرسشگران به محل مدارس افراد مورد مطالعه با پر کردن پرسش‌نامه‌های مربوطه در جامعه آماری انجام گرفت. جامعه آماری: جامعه آماری این تحقیق شامل همه مدیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس می‌باشد، که با استعلام از مدیریت آموزش و پرورش بندرعباس در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵؛ تعداد آنها ۱۳۷ نفر مشخص شد. حجم نمونه و روش برآورد حجم نمونه: نمونه آماری نیز مطابق جدول مورگان؛ ۹۷ نفر تعیین شد. روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری نیز روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، از سه پرسش‌نامه استفاده شده است:

**پرسش نامه انتقال دانش:** برای سنجش این متغیر از پرسش نامه استاندارد انتقال دانش دی کاسترو و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است. این پرسش نامه شامل ۱۴ پرسش می باشد و دارای مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. این پرسش نامه شامل سه مؤلفه: اجتماعی سازی (۵ گویه)، تلفیق (۵ گویه) و درونی سازی (۴ گویه) می باشد. در پژوهش اسکویی (۱۳۹۵) تحت عنوان تعیین رابطه بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی کارکنان و نمایندگان بیمه ایران استان اردبیل؛ به منظور رواسازی این پرسشنامه، از روایی محتوایی استفاده شد و ضریب پایایی آن نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ؛ برابر ۰/۷۸ گزارش شده است.

**پرسش نامه فناوری اطلاعات:** برای سنجش این متغیر از پرسش نامه استاندارد فناوری اطلاعات محمودی (۱۳۹۲) استفاده شده است. این پرسش نامه شامل ۶۶ پرسش می باشد و دارای مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. این پرسش نامه شامل هفت مؤلفه: ویژگی های فردی (۱۱ گویه)، عوامل نگرشی (۱۴ گویه)، عوامل آموزشی (۹ گویه)، عوامل فنی (۸ گویه)، عوامل اقتصادی (۷ گویه)، عوامل محیطی (۹ گویه) و عوامل انسانی (۸ گویه) می باشد. روایی پرسش نامه در پژوهش محمودی (۱۳۹۲) با نام بررسی رابطه بین ویژگی های دانشجویان و فناوری اطلاعات و ارتباطات مورد تأیید واقع شد و همچنین ضریب پایایی پرسش نامه ۰/۸۲ گزارش شده است.

**پرسش نامه قابلیت های استراتژیک کارکنان:** برای سنجش قابلیت های استراتژیک کارکنان از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسش نامه شامل ۸ پرسش می باشد و دارای مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. این پرسش نامه شامل دو مؤلفه: منحصر به فردی (۴ گویه) و ارزش استراتژیک (۴ گویه) می باشد. پایایی پرسش نامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ حاصل شده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسش نامه های جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخ های داده شده به سؤالات پرسش نامه تحقیق از جداول توزیع فراوانی و درصد پاسخ های مربوط به هر یک از سؤالات استفاده شد و در سطح استنباطی برای تحلیل فرضیه ها نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به کمک نرم افزار Spss نسخه ۲۲ استفاده شده است.

### آزمون فرضیه های تحقیق

در این بخش به بررسی فرضیات تحقیق می پردازیم. در ابتدا هر یک از فرضیات تحقیق را مطرح کرده و آماره های مورد لزوم بررسی خواهد شد.

**فرضیه اصلی:** بین انتقال دانش با قابلیت های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱: بررسی رابطه بین انتقال دانش و قابلیت های استراتژیک مدیران

متغیر	انتقال دانش	قابلیت های استراتژیک
Pearson Correlation	۱	۰/۳۷۳
Sig		۰/۰۰۰۱
N	۹۷	۹۷
Pearson Correlation	۰/۳۷۳	۱
Sig	۰/۰۰۰۱	
N	۹۷	۹۷

سطح معناداری (Sig) آزمون نشان می‌دهد که بین دو متغیر انتقال دانش و قابلیت‌های استراتژیک مدیران رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که؛ انتقال دانش بر میزان قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس تأثیر داشته است. ضریب همبستگی برای این دو متغیر برابر با (۰/۳۷۳) می‌باشد. این عدد نشان دهنده همبستگی مثبت و مستقیم بین دو متغیر است. بدین معنی که هر چه میزان انتقال دانش از سوی مدیران مدارس افزایش یابد، میزان قابلیت‌های استراتژیک آن‌ها نیز به تبع آن افزایش خواهد یافت و بالعکس که هر چه میزان انتقال دانش از سوی مدیران مدارس کاهش یابد، میزان قابلیت‌های استراتژیک آن‌ها نیز به تبع آن کاهش خواهد یافت. بنا بر نتایج به دست آمده؛ فرضیه فوق تأیید می‌شود.

**فرضیه اصلی:** بین فناوری اطلاعات با قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲: بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و قابلیت‌های استراتژیک مدیران

متغیر	فناوری اطلاعات	قابلیت‌های استراتژیک
	۱	۰/۵۶۱
Pearson Correlation		
Sig		۰/۰۰۰۱
N	۹۷	۹۷
	۰/۵۶۱	۱
Pearson Correlation		
Sig		۰/۰۰۰۱
N	۹۷	۹۷

سطح معناداری (Sig) آزمون نشان می‌دهد که بین دو متغیر فناوری اطلاعات و قابلیت‌های استراتژیک مدیران رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد. به بیان دیگر می‌توان گفت که؛ فناوری اطلاعات بر میزان قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس تأثیر داشته است. ضریب همبستگی برای این دو متغیر برابر با (۰/۵۶۱) می‌باشد. این عدد نشان دهنده همبستگی مثبت و مستقیم بین دو متغیر است. بدین معنی که هر چه میزان استفاده از فناوری اطلاعات توسط مدیران مدارس افزایش یابد، میزان قابلیت‌های استراتژیک آن‌ها نیز به تبع آن افزایش خواهد یافت و بالعکس که هر چه میزان استفاده از فناوری اطلاعات توسط مدیران مدارس کاهش یابد، میزان قابلیت‌های استراتژیک آن‌ها نیز به تبع آن کاهش خواهد یافت. بنا بر نتایج به دست آمده؛ فرضیه فوق تأیید می‌شود.

**فرضیه فرعی اول:** بین مؤلفه‌های انتقال دانش (اجتماعی‌سازی، تلفیق و درونی‌سازی) با قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۳: بررسی رابطه بین مولفه های انتقال دانش و قابلیت های استراتژیک مدیران

Sig	Pearson Correlation	N	Variables
۰/۰۰۲	۰/۳۱۰	۹۷	اجتماعی سازی
۰/۰۰۳	۰/۳۰۰	۹۷	تلفیق
۰/۰۰۵	۰/۲۸۲	۹۷	درونی سازی

سطح معناداری (Sig) آزمون نشان می دهد که بین ابعاد سه گانه متغیر انتقال دانش (اجتماعی سازی، تلفیق و درونی سازی) و میزان

قابلیت های استراتژیک مدیران رابطه معناداری وجود دارد. به بیان دیگر می توان گفت که؛ هر یک از مؤلفه های سه گانه انتقال دانش بر میزان قابلیت های استراتژیک مدیران تأثیر داشته است. ضریب همبستگی پیرسون برای کلیه شاخص های تحقیق مثبت می باشد. این اعداد نشان دهنده همبستگی مستقیم بین ابعاد انتقال دانش با متغیر قابلیت های استراتژیک مدیران است. بدین صورت که هر چه سطح انواع مؤلفه های انتقال دانش (اجتماعی سازی، تلفیق و درونی سازی) در بین مدیران افزایش یابد، میزان قابلیت های استراتژیک آن ها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس که هر چه سطح انواع مؤلفه های انتقال دانش در بین مدیران کاهش یابد، میزان قابلیت های استراتژیک آن ها نیز کاهش خواهد یافت. بنا بر نتایج به دست آمده از آزمون پیرسون؛ فرضیه فرعی اول تأیید می شود.

**فرضیه فرعی دوم:** بین مؤلفه های فناوری اطلاعات (ویژگی های فردی، عوامل نگرشی، عوامل آموزشی، عوامل فنی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی و عوامل انسانی) با قابلیت های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴: بررسی رابطه بین مولفه های فناوری اطلاعات و قابلیت های استراتژیک مدیران

Sig	Pearson Correlation	N	Variables
۰/۰۰۰۱	۰/۴۱۴	۹۷	ویژگی های فردی
۰/۰۰۱	۰/۳۴۲	۹۷	عوامل نگرشی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۴۷	۹۷	عوامل آموزشی
۰/۰۰۰۱	۰/۳۹۶	۹۷	عوامل فنی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۴۲	۹۷	عوامل اقتصادی
۰/۰۰۱	۰/۳۲۸	۹۷	عوامل محیطی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۱۷	۹۷	عوامل انسانی

سطح معناداری (Sig) آزمون نشان می دهد که بین ابعاد هفت گانه متغیر فناوری اطلاعات (ویژگی های فردی، عوامل نگرشی، عوامل آموزشی، عوامل فنی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی و عوامل انسانی) و میزان قابلیت های استراتژیک مدیران رابطه معناداری وجود دارد. به بیان دیگر می توان گفت که؛ هر یک از مؤلفه های هفت گانه فناوری اطلاعات بر میزان قابلیت های استراتژیک مدیران تأثیر داشته است. ضریب همبستگی پیرسون برای کلیه شاخص های تحقیق مثبت می باشد.

این اعداد نشان‌دهنده همبستگی مستقیم بین ابعاد فناوری اطلاعات با متغیر قابلیت‌های استراتژیک مدیران است. بدین صورت که هر چه سطح انواع مؤلفه‌های فناوری اطلاعات در بین مدیران افزایش یابد، میزان قابلیت‌های استراتژیک آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس که هر چه سطح انواع مؤلفه‌های فناوری اطلاعات در بین مدیران کاهش یابد، میزان قابلیت‌های استراتژیک آن‌ها نیز کاهش خواهد یافت. بنابر نتایج به دست آمده؛ فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود.

جدول شماره ۵: خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد انتقال دانش و قابلیت‌های استراتژیک

Adjusted R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	R
۰/۱۱۸	۰/۱۳۷	۰/۳۷۰

طبق نتایج جدول؛ ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد انتقال دانش و قابلیت‌های استراتژیک برابر ۰/۳۷۰ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۱۳۷ است. این مقدار نشانگر این است که حدود ۰/۱۳ درصد از واریانس متغیر قابلیت‌های استراتژیک، توسط متغیرهای پیش بین موجود در معادله رگرسیونی تبیین می‌گردد.

جدول شماره ۶: نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره بین ابعاد انتقال دانش و قابلیت‌های استراتژیک

Sig	T	standardized	Unstandardized		Variables
		Coefficient	Coefficients		
		Beta	SE	B	
۰/۰۲۶	۲/۲۵	۰/۲۳۲	۰/۱۸۵	۰/۴۱۹	اجتماعی سازی
۰/۰۳۸	۲/۱۰	۰/۲۱۶	۰/۱۶۴	۰/۳۴۵	تلفیق

برای تعیین تأثیر هر یک از ابعاد انتقال دانش؛ به عنوان متغیرهای پیش‌بین و قابلیت‌های استراتژیک به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام تحلیل شدند. همانطور که در جدول ۴-۱۶ مشاهده می‌شود Sig مشاهده شده در هر دو متغیر وارد شده به معادله رگرسیونی، معنی دار است و نتایج نشان می‌دهد که مقدار بتا به دست آمده برای متغیر اجتماعی سازی (۰/۲۳۲) و تلفیق (۰/۲۱۶) می‌باشد. بنابراین متغیر اجتماعی سازی با ضریب بتای برابر ۰/۲۳۲ بیشترین تأثیر را بر قابلیت‌های استراتژیک دارد.

جدول شماره ۷: خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد فناوری اطلاعات و قابلیت‌های استراتژیک

Adjusted R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	R
۰/۳۰۸	۰/۳۲۹	۰/۵۷۴

طبق نتایج جدول؛ ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد فناوری اطلاعات و قابلیت‌های استراتژیک برابر ۰/۵۷۴ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۳۲۹ است. این مقدار نشانگر این است که حدود ۰/۳۳ درصد از واریانس متغیر قابلیت‌های استراتژیک، توسط متغیرهای پیش‌بین موجود در معادله رگرسیونی تبیین می‌گردد.



جدول شماره ۸: نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره بین ابعاد فناوری اطلاعات و قابلیت‌های استراتژیک

Sig	T	standardized	Unstandardized		Variables
		Coefficient	Coefficients		
		Beta	SE	B	
۰/۰۲۱	۲/۳۵	۰/۲۳۷	۰/۰۷۹	۰/۱۸۶	عوامل آموزشی
۰/۰۰۱	۳/۲۷	۰/۲۹۳	۰/۰۶۸	۰/۲۲۳	عوامل فردی
۰/۰۱۴	۲/۵۱	۰/۲۴۵	۰/۱۰۵	۰/۲۶۴	عوامل انسانی

برای تعیین تاثیر هر یک از ابعاد فناوری اطلاعات؛ به عنوان متغیرهای پیش بین و قابلیت‌های استراتژیک به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام تحلیل شدند. همانطور که در جدول ۴-۱۸ مشاهده می‌شود میزان Sig مشاهده شده در هر سه متغیر وارد شده به معادله رگرسیونی معنی دار است و نتایج نشان می‌دهد که مقدار بتا به دست آمده برای متغیر عوامل آموزشی (۰/۲۳۷)، عوامل فردی (۰/۲۹۳) و عوامل انسانی (۰/۲۴۵) می باشد. بنابراین متغیر عوامل فردی با ضریب بتای برابر ۰/۲۹۳ بیشترین تأثیر را بر قابلیت‌های استراتژیک دارد.

### نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه انتقال دانش و فناوری اطلاعات با قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس انجام گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه مورد استفاده در تحقیق در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه شده است. در بخش آمار توصیفی خصوصیات و ویژگی‌های پاسخگویان را با توجه به سوال‌های مطرح شده در پرسش‌نامه بیان نموده و در بخش آمار استنباطی هم ابتدا فرضیه‌های تحقیق را بیان نموده و سپس آماره‌ها و آزمون‌های مختلف آماری را برای هر فرضیه انجام شده است.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که: بین انتقال دانش و ابعاد سه‌گانه آن (اجتماعی‌سازی، تلفیق و درونی‌سازی) با قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین فناوری اطلاعات و ابعاد هفت‌گانه آن (ویژگی‌های فردی، عوامل نگرشی، عوامل آموزشی، عوامل فنی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی و عوامل انسانی) با قابلیت‌های استراتژیک مدیران مدارس متوسطه ناحیه (یک) شهر بندرعباس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که مولفه‌های انتقال دانش (اجتماعی‌سازی و تلفیق) در مجموع حدود ۰/۱۳ درصد و مؤلفه‌های فناوری اطلاعات (عوامل آموزشی، ویژگی‌های فردی و عوامل انسانی) در مجموع حدود ۰/۳۳ درصد از واریانس متغیر قابلیت‌های استراتژیک مدیران را تبیین می نمایند.

### پیشنهاد‌های کاربردی

همانگونه که نتایج تحلیل فرضیات این تحقیق نشان می‌دهد. بین ابعاد انتقال دانش (اجتماعی‌سازی، تلفیق و درونی‌سازی) و ابعاد فناوری اطلاعات (ویژگی‌های فردی، عوامل نگرشی، عوامل آموزشی، عوامل فنی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی و عوامل انسانی) با قابلیت‌های استراتژیک کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. طبق نتایج بدست آمده پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- پیشنهاد می‌گردد جلساتی برای آگاهی دادن مدیران در خصوص چشم انداز سازمان برگزار و در این جلسات، مأموریت و رسالت سازمان به طور روشن، بیان و چگونگی دستیابی به اهداف سازمان مشخص گردد. پس از بیان چشم انداز سازمان، مدیر

باید فعالیت های کارکنان را در راستای رسیدن به این چشم انداز هماهنگ کند. یکی از راه های احتمالی در این زمینه مشارکت دادن مدیران در هدف گذاری های سازمانی است.

- پیشنهاد می گردد سازمان آموزش و پرورش مدیران خود را بر اساس سطح مدیریت و انتقال دانش، فناوری های اطلاعاتی و قابلیت های استراتژیک طبقه بندی کنند و این طبقه بندی را به طور مستمر و دوره ای متناسب با استراتژی های سازمان مورد بازبینی قرار داده و متناسب با طبقه های مختلف، سبک های مناسب مدیریت منابع انسانی جهت حفظ و ارتقای قابلیت های استراتژیک مدیران اتخاذ گردد.

- پیشنهاد می گردد که سازمان آموزش و پرورش شهر بندرعباس می بایست به مقوله ارتقاء شغلی مدیران و استفاده از تجربه آن ها اهمیت بدهد و برنامه ریزی منظمی جهت ارتقاء سطح آموزشی مدیران بر اساس مقوله های همچون مدیریت و انتقال دانش و استفاده از فناوری های اطلاعاتی داشته باشد.

- پیشنهاد می گردد که سازمان آموزش و پرورش شهر بندرعباس می بایست نسبت به تشکیل کلاس های زبان انگلیسی، اینترنت و رایانه برای مدیران و دیگر کارکنان سازمان اهتمام بیشتری بورزد و همچنین کار کردن با رایانه، بهره مندی از متون علمی- تربیتی مؤلفان خارجی و آخرین دستاوردهای آموزشی و پرورشی و پژوهشی را به آن ها بیاموزد.

- برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت و مهارت های آموزشی در زمینه آشنایی با اینترنت و رایانه و دیگر فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی و نحوه استفاده از منابع موجود بر روی آن برای مدیران.

- برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت ویژه مدیران مدارس و ایجاد سطح مطلوبی از آگاهی در این افراد نسبت به مؤلفه های فناوری های اطلاعاتی برای کاربرد عملی و علمی این مؤلفه ها در سطح مدارس جهت ایجاد فضای علمی و آموزشی با درصد بالا.

- پیشنهاد می گردد که به عنوان پیش نیاز استخدام در سازمان آموزش و پرورش؛ کارمندی که از سطح یادگیری فناوری های اطلاعاتی بالاتری برخوردار باشند را جذب نمایند؛ چرا که بین میزان استفاده از این نوع فناوری ها و قابلیت های استراتژیکی آن ها و در نهایت موفقیت مدارس و سازمان ارتباط وجود دارد.

- تدوین آئین نامه های ارتقاء توسط سازمان آموزش و پرورش بر مبنای خلق و نشر دانش، ایجاد مکان هایی برای گفتگو و تبادل دانش بین مدیران و معلمان (اتاق گفتگو، اتاق چت و ...)، استفاده از پاداش های مالی جهت تشویق مدیران و کارکنان آموزش و پرورش به مبادله دانش، شرکت دادن مدیران در کارگاه ها و سمینارهای آموزشی و علمی.

### پیشنهاد های پژوهشی

- بررسی نقش فناوری اطلاعات و انتقال دانش در قابلیت های استراتژیک مدیران مدارس مقاطع مختلف در شهرستان های مختلف جهت مقایسه وضعیت مدارس آن شهرها با یکدیگر.

- هر یک از ابعاد سه گانه متغیر انتقال دانش (اجتماعی سازی، تلفیق و درونی سازی) به طور مستقل موضوع تحقیقات آتی قرار گیرد.

- بررسی نقش و ارتباط سایر متغیرهای تأثیرگذار بر قابلیت های استراتژیک مدیران و تلاش در جهت تولید ابزار کارآمد و دقیق در مورد آن.

- بررسی موانع و مشکلات موجود در مسیر پیاده سازی فناوری های اطلاعاتی متناسب با ویژگی های کارایی در مدارس.

منابع

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۰)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه سید محمد اعرابی و امید مهدیه، چاپ دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. اسکویی (۱۳۹۵) تعیین رابطه بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمند سازی کارکنان و نمایندگان بیمه ایران استان اردبیل؛ مجموعه مقالات کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی
۳. حداد اسکویی، مهدی (۱۳۹۵)، تعیین رابطه بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی کارکنان و نمایندگان بیمه ایران در استان اردبیل، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، خردادماه ۱۳۹۵، تهران، سالن همایش‌های "بین‌المللی دانشگاه شهید بهشتی".
۴. رستگارپور، حسن و عبداللهی، نیدا (۱۳۸۴) راهبردهای توسعه تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات ICT، تهران، انتشارات دانش مردم، چاپ اول.
۵. سپاهیان (۱۳۹۵)، بررسی رابطه یادگیری سازمانی با انعطاف‌پذیری، استراتژی رقابتی و عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شرکت مخابرات شهر زاهدان)،
۶. فهیمی، جواد و حسین زاده، علی (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر رابطه ابعاد فناوری اطلاعات بر چابکی سازمان (مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خراسان رضوی)، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.
۷. لطفی منش، حسین (۱۳۹۰). رابطه مدیریت دانش با سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد، تربیت بدنی، مجله دانشگاه پیام نور تهران، سال سوم، شماره ۴، صص ۵۱-۲۶.
۸. منصوری بروجنی، ویدا و اتقیا، ناهید و مختاری دینانی، مریم و نظریان مادوانی، عباس (۱۳۹۵)، ارتباط بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مجله پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، سال ششم، شماره یازدهم، صص ۵۰-۴۱.
۹. محمودی، رضا. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های دانشجویان و فناوری اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تهران.
۱۰. معافی، احسان، ۱۳۹۲، بررسی اثرات و پیامدهای ورود فناوری اطلاعات به عرصه نظام‌های آموزشی کشور، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز
11. Collis, D.J., Montgomery, C.A. (2013). Corporate Strategy: Resources and Scope of the Firm. Chicago: Irwin.
12. De-Castro Gregorio Martin, L pez-Sáez Pedro, E. Navas-L pez José. (2008). Processes Of Knowledge Creation in Knowledge- Intensive Firms: Empirical Evidence from Bostons Route 128 Ans Spain, Technovation, 28, pp 222-230.
13. Green, A., (2017). "Agile Manufacturing: the Drivers, Concepts and Attributes", International Journal of Production Economics, Vol. 62, No.(1-2), pp. 33-43.
14. Keengwe , E.W & Feeney, M.K. (2014). "Technology in government: How organizational culture mediates information and communication technology outcomes".Government Information Quarterly, Volume 31, Issue 4, Pages 506-512.
15. Postman, Neil (2010). Teknopoli, Surrender of Culture to Technology, Translated by Sadegh Tabatabaee, Tehran: Soroush.
16. O'Neill, B., Adya, M. (2013). Knowledge Sharing and the Psychological Contract: Managing Knowledge Workers across Different Stages of Employment. Journal of Managerial Psychology, 22(4): 411- 436.
17. Ulrich, D., LeaK.A (2014). Measuring human resources: An overview of practice and a prescription for results. It s online at: <http://www.bls.gov/news.release/empisit.t01.htm>.