

Research Paper

Structural model of factors related to knowledge managementMaryam Aligholzadeh Moghadam¹, Saeid Mazbouhi^{2*}, Sadruddin Sattari³

1. PhD student in educational management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

2. Department of Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Ardabil Islamic Azad University, Iran.

Received: 2022/7/6

Accepted: 2022/11/14

PP: 32-46

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.30689.6157](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.30689.6157)**Keywords:**

Model, knowledge management, knowledge creation, knowledge organization, need for knowledge, knowledge sharing, knowledge-based performance

Abstract

Introduction: In the age of information and knowledge, knowledge management is considered one of the distinctive features for organizations. The management of this rare resource increases the business performance and success of the organization in the present and future. Looking for change. The most basic skill for managers of knowledge-based organizations is "knowledge management". The purpose of this research is to examine the elements of knowledge-based management and design the structural model of these elements.

research methodology: In the present study, which was conducted with a mixed method, in the qualitative section, through targeted sampling, 15 university experts and educational science specialists of the Ministry of Education were selected until theoretical saturation was reached, and interviews were conducted. The statistical population in the quantitative part includes secondary school principals in the city of Tehran, and 400 people were selected for sample selection by cluster sampling method. The information needed in this part of the statistical population was collected using a researcher-made questionnaire tool. To analyze the data in the qualitative part, the components of knowledge management were identified and screened by experts using the fuzzy Delphi method, and using the Soara method, the components were weighted and prioritized in the following order. Knowledge creation, knowledge organization, need for knowledge, knowledge sharing, knowledge-oriented performance, knowledge storage, and in the quantitative part, confirmatory factor analysis was used to model structural equations.

Findings: need for knowledge, knowledge creation, knowledge organization, knowledge storage, knowledge sharing, knowledge-oriented performance.

Conclusion: Knowledge management is one of the greatest achievements of the information age, so in today's rapidly changing world, people must have the ability to keep up with the changes of the day.

Citation: Aligholzadeh Moghadam Maryam, Mazbouhi Saeid, Sattari Sadruddin. (2023). This article is extracted from the doctoral thesis of Maryam Aliqizadeh Moghadam in Islamic Azad University, Ardabil branch. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(4):32-46

Corresponding author: Saeid Mazbouhi**Address:** Department of Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.**Tell:** 09120531591**Email:** smazbohi@gmail.com

Structural model of factors related to knowledge management

Extended Abstract

Introduction:

In the era of information and knowledge, knowledge management is considered one of the distinctive features of organizations, the management of this scarce resource increases the business performance and success of the organization in the present and future, and the management of this intangible resource ensures organizational survival in the environment. The most basic skill for managers of knowledge-based organizations is "knowledge management".

Context:

The application of knowledge management has been expanded in recent decades as a new approach in academic research and humanities.

Goal:

This study is designed to investigate the factors related to knowledge management and the structural model of these factors.

Method:

In the present research, in the qualitative section, 15 university experts and educational science specialists of the Ministry of Education were selected through targeted sampling until theoretical saturation was reached, and interviews were

conducted. The statistical population in the quantitative part includes secondary school principals of public schools in the city of Tehran, and 400 people were selected to select the sample using the cluster sampling method. The information needed in this part of the statistical population was collected using a researcher-made questionnaire tool. Data analysis in the qualitative part of knowledge management components was identified and screened by experts using the fuzzy Delphi method, and using the Soara method, the components were weighted and prioritized in the following order. And in the quantitative part, confirmatory factor analysis was used to model the structural equations

Findings:

Need for knowledge, knowledge creation, knowledge organization, knowledge storage, knowledge sharing, knowledge oriented performance

Results:

Knowledge management is one of the greatest achievements of the information age, so in today's rapidly changing world, people must have the ability to keep up with the changes of the day.



مدل ساختاری عوامل مرتبط با مدیریت دانایی

مریم علیقلی زاده مقدم^{۱*}، سعید مذبوحی^{۲*}، صدرالدین ستاری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲. گروه آموزش و پرورش، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: در عصر اطلاعات و دانش محور، مدیریت دانایی یکی از ویژگیهای بارز برای سازمانها محسوب می شود. مدیریت این منبع کمیاب باعث افزایش عملکرد کسب و کار و موفقیت سازمان در زمان فعلی و آینده می شود. مدیریت این منبع ناملموس بقای سازمانی را در محیط در حال تغییر بدنبال دارد. اساسی ترین مهارت برای مدیران سازمانهای دانش محور «مدیریت دانایی» است. هدف این پژوهش بررسی عناصر مدیریت دانایی محور و طراحی مدل ساختاری این عناصر است.

روش شناسی پژوهش: در پژوهش حاضر که با روش آمیخته انجام شده، در بخش کیفی از طریق نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و متخصصان علوم تربیتی وزارت آموزش و پرورش تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند و مصاحبه انجام شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل مدیران متوسطه مدارس دولتی در شهر تهران است که برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری خوشه ای تعداد ۴۰۰ نفر انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز در این بخش از جامعه آماری با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته جمع آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل دادهها در بخش کیفی مولفه های مدیریت دانایی با روش دلفی فازی توسط خبرگان شناسایی و غربالگری شد و با استفاده از روش سورا و وزن دهی و الویت بندی مولفه ها به ترتیب زیر حاصل شد. دانش آفرینی، سازماندهی دانش، نیاز به دانایی، تسهیم دانش، عملکرد دانایی محور، خیره دانش و در بخش کمی برای مدل سازی معادلات ساختاری از تحلیل عاملی تاییدی و تی تک نمونه استفاده شد.

یافته ها: نیاز به دانایی، دانش آفرینی، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش، عملکرد دانایی محور **بحث و نتیجه گیری:** مدیریت دانایی از بزرگترین دستاوردهای عصر اطلاعات می باشد لذا در دنیای به سرعت متغیر امروز، انسانها باید توانایی همراهی با تغییرات روز را داشته باشند. این پژوهش عناصر مدیریت دانایی بررسی و مدل آن طراحی گردیده است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۳

شماره صفحات: ۳۲-۴۶

از دستگانه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jeu.2023.30689.6157](https://doi.org/10.30495/jeu.2023.30689.6157)

واژه های کلیدی:

مدل، مدیریت دانایی، دانش آفرینی، سازماندهی دانش، نیاز به دانایی، تسهیم دانش، عملکرد دانایی محور

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

استناد: علیقلی زاده مقدم مریم، مذبوحی سعید، ستاری صدرالدین (۱۴۰۲). مدل ساختاری عوامل مرتبط با مدیریت دانایی. دوماهنامه علمی- پژوهشی

رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۴): ۳۲-۴۶

*نویسنده مسوول: سعید مذبوحی

نشانی: گروه آموزش و پرورش، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۰۵۳۱۵۹۱

پست الکترونیکی: smazbohi@gmail.com

این مقاله مستخرج از رساله دکتری مریم علیقلی زاده مقدم در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل می باشد.

مقدمه

در عصر اطلاعات و دانش محوری، مدیریت دانایی یکی از ویژگی‌های بارز برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. مدیریت این منبع کمیاب باعث افزایش عملکرد کسب و کار و موفقیت سازمان در زمان فعلی و آینده می‌شود. مدیریت این منبع ناملموس بقای سازمانی را در محیط در حال تغییر به دنبال دارد. اساسی‌ترین مهارت برای مدیران سازمانهای دانش‌محور «مدیریت دانایی» است. (Aliqholi et al., 2012). مراکز آموزشی و به ویژه مدارس با در اختیار داشتن جمعیت کثیری از دانش‌آموزان و معلمان مهم‌ترین محل پرورش افراد به عنوان سرمایه‌های هوشی و دانشی جامعه هستند. آموزش و پرورش را سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های هوشی انسان‌ها می‌دانند و نقش مدیران مدارس در این خصوص بسیار حائز اهمیت است. مدیریت دانایی در مدارس چالشی است که باید به آن توجه کنیم زیرا فرهنگ موجود در مدارس، اگرچه یکه و خاص نیست ولی در سطح بالایی فردی است کارول و همکارانش هفت حیطة به عنوان مسائل قابل حل از طریق مدیریت دانایی را در مدارس برشمردند؛ (۱) ویژگی‌های تمرینات مدارس، (۲) تسخیر و بدست آوردن دانش، (۳) درک و فهم اطلاعات، (۴) بازسازی اطلاعات، (۵) حمایت مدیریت دانش به وسیله زمان (۶) ارزشیابی، (۷) ابزارهای مدیریت دانش (Carol, 2008). در واقع دانش در عصر جدید ابزاری برای حذف یا کاهش فاصله بین کشورهای پیشرفته و در حال توسعه است، برای دستیابی به توسعه مبتنی بر دانش، مدارس می‌توانند مهم‌ترین نقش دانش‌آفرینی و مشروعیت بخشی به توسعه پایدار در جامعه جهانی، ملی و محلی را بر عهده بگیرند. مدیریت دانش رویکردی نوین است که مدارس موفق قرن حاضر در جهت توسعه توانایی‌های خود به آن توجه دارند که عبارت است از "گردآوری دانش و قابلیت‌های عقلانی و تجربیات افراد و ایجاد قابلیت‌های بازبایی آن‌ها به عنوان مهم‌ترین سرمایه انسانی و سازمانی" (Rahman Seresht, 2001). مهم‌ترین مسائل مدیریت دانش در مدارس را می‌توان؛ آگاه‌سازی عمومی جامعه در آموزش مدرسه، آگاه‌سازی معلمان، دانش‌آموزان از این که چرا به مدیریت دانش نیازمندیم و آگاه ساختن آن‌ها از کارکردها و کاربردهای مدیریت دانش و چگونه دانش مدرسه را حفظ و متبلور سازیم (Jafari Moghaddam, quoting Kitagawa and Toshua, 2003, p.13). اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در مدارس، آن‌ها را قادر می‌سازد تا رسالت‌ها، آرمان‌ها، اهداف بلند مدت و کوتاه مدت را نمایان سازد. مطالعات متعددی نشان می‌دهد که بزرگ‌ترین چالش فراروی مدیریت دانش یک مساله فنی نیست، زیرا می‌توان آنرا از طریق سیستم‌های «تکنولوژی اطلاعات» حل نمود، بلکه چالش و مشکل اصلی، مسأله دانایی است. وظیفه مشکل تفوق بر موانع آموزشی و پرورشی است که بیان می‌دارد اطلاعات با ارزش تر از آن است تسهیم شود. (Fuller, 2001). اگر روند تغییر و تحولات دانایی در جامعه به دقت مورد ارزیابی واقع شود. این نتیجه هم حاصل می‌شود که جامعه فراصنعتی امروز جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند (Ahmedpur 2002). مدیریت دانش به شناسایی و استفاده از دانش جمعی در سازمان برای کمک به رقابت سازمانی، افزایش ابتکار و پاسخگویی اشاره دارد. مدیریت دانش یک چشم‌انداز و بصیرت است و تمام توانایی خود را به کار گرفته تا در افراد سازمانی بصیرت ایجاد کند. این بصیرت، افراد را به سطحی از تفکر می‌رساند که برداشت‌ها را در مورد جهان تغییر دهند. کارکنان و مدیران شرکت‌ها باید فراتر از وظایف خود، به سمت ایجاد و مدیریت دانایی حرکت کنند و از دانش به عنوان وجه برجسته کارشان استفاده کرده و واجد مهارت‌ها و دانش در سطوح بالا شوند (Nanda, 2016). به طور کلی در سازمان‌های دانایی محور آحاد منابع انسانی بعنوان سرمایه‌های اصلی سازمان تلقی می‌شوند. در واقع سازمان بدون افراد معنا ندارد. منظور از افراد، هوش، استعداد، افکار، اندیشه، تخصص، مهارت، تجربه و دانش آن‌ها است. به بیان دیگر الزمه ماندگاری، دوام و بقای سازمان در عرصه تحولات پرشتاب کنونی همانا کاربست مدیریت دانایی است. بدین ترتیب مدیران و راهبران سازمانی باید عادت‌ها و رویه‌ها را محک مجدداً بزنند و با دیده‌ی (Adel, 2017). نقادی به راهیابی بهتر در همه زمینه‌ها بپردازد.

امروزه دانش و اطلاعات به عوامل تعیین‌کننده در موفقیت و قدرت رقابتی در سازمان‌ها تبدیل شده است و مدیریت دانش به عنوان یک موضوع نهایی سازمان‌ها در مدیریت دانش معرفی شد. دنیای اطراف ما به سرعت در حال توسعه و غیر قابل تصور است و در این دنیای پیشاهنگ، ملل و جوامع به گونه‌ای هستند که باید سرعت فکری و تعامل خود با جهان اطراف را کنترل کنند و علم و دانش خود را با دانش روزآمد سازگار کنند. اگر جامعه بتواند با جهان امروز حرکت کند، مطمئناً از پیشرفت شایسته برخوردار خواهد شد و اگر سرعت خود را افزایش ندهد، در واقع از دیگر جوامع جدا شده و در انزوا قرار می‌گیرد. خبرنگاران و نظریه‌پردازان مدیریت با این موضوع موافق هستند، که امتیاز رقابت‌آکنسبایی معیار واحدی است که برتری در سازمان‌ها نشان‌دهنده آن است. با در نظر گرفتن تغییر کامل فعلی و پیچیدگی در سازمان می‌توان عدم تعهد را تضمین کرد، بنابراین محصولات و خدمات بهتری را نسبت به رقبای دیگر فراهم می‌کند و از این طریق، شایستگی رقابتی را افزایش می‌دهد و خودشان را برتر از سایر سازمان‌ها می‌دانند. عبارت «دانش قدرت است» جای خود را در عصر دانایی محوری به «اشتراک دانش قدرت است» داده است. همان‌طور که دانش جایگزین سرمایه‌های فیزیکی و پولی شد (گومز و همکاران، ۲۰۲۲). حرکت بسوی سازمان دانش‌محور برای ایجاد یک مزیت رقابتی به‌عنوان مهم‌ترین انگیزه‌ی سازمان‌ها جهت استقرار مدیریت دانش مطرح می‌شود.

پیاده‌سازی مدیریت دانش در هر سازمان مستلزم وجود زمینه‌هایی است که این زمینه‌ها اعم از این که فنی یا علمی باشند، بایستی به‌وجود آیند. زمینه‌های فنی را می‌توان مانند رایانه و شبکه‌های ارتباطی و زمینه‌های علمی را مثل فرآیند جمع‌آوری و ذخیره‌ی دانش مورد نیاز سازمان در نظر گرفت. به هر حال بررسی و مطالعه‌ی مدیریت دانش گام نخست محسوب می‌شود. ضرورت استفاده از آن‌ها و در واقع استفاده از پیشرفت‌ها در بسترهای مختلف علوم از جمله مدیریت دانش، از مهم‌ترین ضرورت‌های توسعه و پیشرفت یک جامعه و سازمان‌های آن محسوب می‌شوند. از این نظر می‌توان، پیاده‌سازی مدیریت دانش را گامی در جهت توسعه و ارتقای هر سازمان یا شرکتی از جمله شرکت مورد مطالعه (شرکت بالاست راه‌آهن) دانست.

در این جا به منظور آشنایی بیشتر با موضوع به اجزای آن پرداخته می‌شود (Litvaj et al., 2022). لازم به نظر می‌رسد که مدارس برای بهبود فرآیندهای یاددهی و یادگیری و تدریس شان به مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد و نقشه کلی در جهت درک بهتر راهکارها توجه کنند. متأسفانه در کشور ما هر چند واحدهای فناوری اطلاعات در آموزش و پرورش و سازمان‌های آموزشی وجود دارد که به ظاهر عهده دار نقش مدیریت دانش هستند اما شامل همه عناصر و مولفه‌های مدیریت دانش نمی‌شوند و نقش و جایگاهی موثر در مدارس ندارند به دلیل این که مدارس درحال گذار از پارادایم رشد و جهانی شدن هستند، باید مدیریت دانش را بخشی از مأموریت و استراتژی‌های خود قلمداد کنند، زیرا مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش‌های جدید به درون سیستم و از طرف دیگر با اداره موثر آن دانش می‌تواند مهمترین عامل در ایجاد و توسعه مدارس دانایی محور باشد (Aasi et al., 2021) برای پیاده‌سازی فرآیند مدیریت دانایی ایجاد مهارت‌هایی چون فهم جریان اطلاعات و دانش، فهم نیازهای اطلاعاتی کاربران، توانایی رده بندی دانش و توانایی تهیه نقشه دانش، از ملزومات مهم تلقی میگردد. دبیرستان‌ها یکی از پایگاه‌های مهم علمی در سطح جامعه شناخته می‌شوند چرا که سرنوشت و آینده جوانان به گونه‌ای در این مقطع تحصیلی تعیین می‌گردد. این مهم پیاده‌سازی مدیریت دانایی موثر را در این مراکز با اهمیت تر می‌کند. مدیران مدارس نقش رهبری سازمانی در مدارس را ایفا می‌کنند. رهبری از عوامل مرتبط با مدیریت دانایی است (Abtahi and Salavati, 2001). عوامل بنیادی در مدیریت دانایی حیطه‌ای وسیع را در بر می‌گیرد که در چهار طبقه قرار می‌گیرند یعنی، فرایندها، فناوری و تعهدات استراتژیک. تمامی چهار عامل، عواملی هستند که سازمان‌های یادگیرنده را ایجاد می‌کنند و نتایج آن مدیریت دانایی را به همراه خواهد داشت. سازمان‌هایی که به طور متداول مدیریت دانایی را در نظر دارند، به این نتیجه رسیده‌اند که به کار گرفتن فرایندها و فناوری اطلاعات در سازمان آسان تر از حفظ تعهد استراتژیک و اجزای آن است که این امر می‌تواند چالش‌های بزرگ تری را شکل دهد. (Mohammadi et al., 2008) مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، در سازمان‌ها به ویژه مدارس و مؤسسات آموزشی به عنوان فراهم کننده‌ی زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح مدرسه به ویژه در سطح کلاس درس خواهد توانست سبب شکل‌گیری رویکردی جدید شیوه‌های آموزش، استفاده موثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم، با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف شود (Jafari Moghadam, 2003). تاکنون توجه چندانی به پرورش و نگهداری نیروی انسانی صورت نگرفته است. نیروی انسانی باید بتوانند، روزآمد و با انگیزه باشد. استفاده از اینترنت و شبکه جهانی به عنوان ابزارهای دسترسی به اطلاعات و دانش نوین و بکارگیری سیستم آموزش رایانه محور، وسایل و اهداف آموزشی را دچار تحول کرده و تغذیه علمی در اقصی نقاط جهان را فراهم آورده است و در مجموع شعار «عدالت در آموزش» را در جهان محقق ساخته است. غرب این دگرگونی در ساختار آموزش را «نگرش مدرن به آموزش» دانسته و آن را از بزرگ‌ترین دستاوردهای عصر اطلاعات می‌داند (Nobel, Quoted from Jahan Ara, 2005). لذا در دنیای به سرعت متغیر امروز، انسان‌ها باید توانایی همراهی با تغییرات روز را داشته باشند. این پژوهش بدنبال مدل یابی ساختاری مولفه‌های مرتبط با مدیریت دانایی است.

پیشینه پژوهش:

در پژوهشی با عنوان بررسی نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش به منظور ارائه مدل « نشان داد (Abdollahi 2015) که؛ بین مراحل و مولفه‌های استقرار مدیریت دانش (سازماندهی، شناسایی، اکتساب، انتشار و تسهیم، بکارگیری و اجرا، بازنگری، ممیزی باهدف عوامل موثر (Rafizadeh et al (2014)، ارزیابی و ارائه راهکار برای بهبود همبستگی و رابطه قوی وجود دارد. مطالعه‌ای توسط برآمدگی برای استقرار مدیریت دانایی در وزارت صنعت، معدن و تجارت انجام گرفته است در این پژوهش هشت متغیر فرهنگ سازمانی، رهبری سازمانی، استراتژی سازمانی، فناوری اطلاعات، کسب دانش، تبدیل دانش، ذخیره سازی و بهره برداری از دانش از عوامل موثر در استقرار مدیریت دانش شناخته شده‌اند و طبق نتایج مطالعه ۳ عامل اصلی، فناوری اطلاعات عوامل سازمانی و عامل باهدف شناسایی و اولویت بندی عوامل اصلی (Pourasadi 2016) و فرهنگ سازمانی به ترتیب بیشترین رتبه را داشته‌اند. مطالعه‌ای توسط موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در مرکز آموزش تکاور با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام شد.

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه فرماندهان و کارکنان مرکز آموزش تکاور نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۴ بودند، که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود ۱۳۲ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۸۸ نفر تعیین گردید. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه بندی شده استفاده شد. به منظور سنجش متغیرهای مورد پژوهش ابتدا با استفاده از مصاحبه با فرمانده مرکز و کارکنان و تهیه پرسش نامه خبره با چهار بعد: منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی اطلاعات تعیین گردید. یافته های پژوهش نشان داد که بین عوامل اصلی موفقیت در پیاده مطالعه ای با هدف بررسی مطالعه ای با هدف بررسی وضعیت مدیریت و (Pourasdi, et al (2016) سازی مدیریت دانش در مرکز آموزش تکاور رابطه مستقیم و معناداری است. دانش و ابعاد آن در علوم پزشکی انجام شد. این مطالعه با بررسی هفده مقاله منتشر شده داخل و خارج از کشور در زمینه مدیریت دانش علوم پزشکی انجام گرفت. نتایج مرور نشان داد که استادان، ذی نفعان نظام سلامت، ضمن تبدیل دانش ضمنی به صریح و کاربرد آن در راهنماهای بالینی، از طریق خلق، کسب، تسهیم و کاربرد دانش در جهت آموزش، یادگیری، پژوهش و ارتقاء سلامت جامعه تلاش به عمل می آورند. جهت اجرای مدیریت دانش لازم است که زیر ساخت های مهم) مدیری دانش از جمله رهبری، تکنولوژی مدیریت دانش در دانشگاه هادر پژوهشی با نام تاثیر فرهنگ سازمانی بر جو سازمان با (Monaghi & et al (2016). (Isfahani & et al (2017) ایجاد و تداوم یابد توجه به تحول سازمانی در نظام آموزش و پرورش تهران که هدف آن بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر جو سازمانی با توجه به تحول سازمانی بود، نتایج حاصل نشان داد که فرهنگ سازمانی بر جو سازمانی با توجه به تحول سازمانی تأثیر مثبت و در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با موفقیت شغلی مدیران مدارس ابتدایی (Ghalizadeh (2017)، معنی داری دارد.

شهرستان ماکو به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با موفقیت شغلی پرداخت و نتایج حاصل نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و موفقیت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و از بین متغیرهای پیشین موفقیت شغلی مدیران (فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی) متغیر رسالت مولفه فرهنگ و در پژوهش (Persercharunsocopataraclus (2014) سازمانی و متغیر عدالت سازمانی بیشترین سهم و توان را در پیش بینی موفقیت شغلی مدیران دارد.

خود به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت مدرسه مناسب برای مدارس متوسطه تا بلند پرداختند. در رابطه با این هدف، محققان رابطه و تأثیر فرهنگ سازمانی رانسیب به سطح اجرایی در مدیریت مدرسه بررسی کردند. نتایج نشان می دهد که فرهنگ سازمانی وهم چنین مدیریت کیفیت در سطوح بالایی هستند. علاوه بر این، نتیجه نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و سطح مدیریت کیفیت در رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در حقیقت کیفیت، تصمیم گیری و توانمندسازی است با هدف هدف شناسایی و بررسی فاکتورهای موثر بر موفقیت یا شکست (Ajmal et al (2010) که بر مدیریت مدرسه تأثیر می گذارد. مطالعه ای توسط مدیریت دانایی انجام گرفت. در این مطالعه پس از بررسی مقالات دیگر یک مدل مفهومی از شش عامل موثر در موفقیت پیاده سازی مدیریت دانایی طراحی شد. این عوامل شامل آشنایی با مدیریت دانایی، هماهنگی کارمندان و سازمان، انگیزه برای تلاش در راستای دانش، سیستم کنترل کننده دانش و حمایت فرهنگی بود. ۴۱ نفر از مدیران سازمانی در این مطالعه شرکت کرده و پرسشنامه ها را تکمیل کردند. نتایج این مطالعه نشان می دهد مهم ترین سدی که در برابر (Abasi, et al (2021) پیاده سازی مدیریت دانش وجود دارد، نبود انگیزه کافی در کارکنان می باشد. تشویق مدیران در این زمینه می تواند موثر واقع شود.

در نتیجه پژوهش خود با عنوان ارائه الگوی مدیریت دانایی برای مدیران مدرسه دوره اول متوسطه آموزش و پرورش مطرح میکند که اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش در مدارس، آن ها را قادر می سازد تا رسالت ها، آرمان ها، اهداف بلند مدت و کوتاه مدت را نمایان سازد. مطالعات متعددی نشان می دهد که بزرگ ترین چالش فراروی مدیریت دانش یک مساله فنی نیست، زیرا می توان آن را از طریق سیستم های «تکنولوژی اطلاعات» حل کرد، بلکه چالش و مشکل اصلی، مساله دانایی است.

روش شناسی پژوهش

این مطالعه یک پژوهش آمیخته است با هدف بررسی عناصر مدیریت دانایی محور و طراحی مدل ساختاری آنها. در پژوهش حاضر در بخش کیفی، از طریق نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و متخصصان علوم تربیتی آموزش و پرورش تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند و مصاحبه انجام شد. هدف پژوهشگر انتخاب مواردی بود که با توجه به هدف پژوهش سرشار از داده بوده و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خود یاری دهند و این کار تا جایی ادامه یافت که طبقه بندی مربوط به داده های اشباع و نظریه مورد نظر با تمام جزئیات و با دقت تشریح شد. مولفه ها و گویه ها با روش دلفی فازی توسط خبرگان، شناسایی و غربالگری شده اند. دلفی فازی در این پژوهش، در یک مرحله غربالگری صورت گرفته است. در ابتدا، پرسشنامه ای باز پاسخ در اختیار ۱۵ خبره قرار داده شد و از آنها درخواست شد، نظرشان را درباره هر مولفه در قالب متغیرهای کلامی مندرج در پرسشنامه بیان کنند و اگر مولفه دیگری نیز مدنظرشان است

را در محل تعیین شده یادداشت نمایند. در نهایت مولفه‌ها با استفاده از روش سوآرا وزن دهی و الویت بندی شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل مدیران متوسطه مدارس دولتی در شهر تهران است که برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری خوشه ای تعداد ۴۰۰ نفر انتخاب شدند اطلاعات مورد نیاز در این بخش از جامعه آماری با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته جمع آوری گردید. و برای مدل سازی معادلات ساختاری از تحلیل عاملی تاییدی و T تک نمونه استفاده شد.

یافته ها

جدول ۱- نتایج دلفی فازی در رابطه با شاخص های نیاز به دانایی

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین قطعی
۱	احساس نیاز به دانایی توسط مدیران مدارس	(۰,۷۵,۱,۱)	۰,۹۲
۲	عشق و علاقه زیاد مدارس به آموختن و یادگیری	(۰,۷۰,۰,۹۵,۱)	۰,۸۸
۳	یادگیری مطالب جدید در دنیای رقابتی	(۰,۶۸,۰,۹۳,۰,۹۸)	۰,۸۷
۴	پاسخ به نیازهای سازمانی با یادگیری مطالب جدید	(۰,۶۶,۰,۹۱,۰,۹۶)	۰,۸۵
۵	کلید پایداری در مدارس آموختن و دانایی سازمانی است	(۰,۷۱,۰,۹۶,۱)	۰,۸۹
۶	ملاک بودن دانایی برای ارزیابی و ارتقاء شغلی	(۰,۶۳,۰,۸۸,۰,۹۶)	۰,۸۳
۷	وجود برنامه های روشن و مشخص در زمینه دانایی سازمانی	(۰,۷۳,۰,۹۸,۱)	۰,۹۱

جدول ۲- نتایج دلفی فازی در رابطه با شاخص های دانش آفرینی

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین قطعی
۱	وجود سازوکار برای خلق و اکتساب دانش از منابع مختلف	(۰,۶۵,۰,۹,۱)	۰,۸۵
۳	پاداش برای دانش کارکنان	(۰,۷۱,۰,۹۶,۱)	۰,۸۸
۴	وجود سازوکار برای ایجاد دانش در مدارس	(۰,۶۸,۰,۹۳,۱)	۰,۸۷
۵	پاسخ مناسب به ایده های جالب کارکنان	(۰,۵۸,۰,۸۳,۰,۹۶)	۰,۷۹
۶	وجود سازوکار را برای جذب دانش.	(۰,۷۵,۱,۱)	۰,۹۲
۷	برخوردری از روش های مشخص برای تبدیل دانش به برنامه عملیاتی	(۰,۷۱,۰,۹۶,۱)	۰,۸۸

جدول ۳- نتایج دلفی فازی در رابطه با شاخص های سازماندهی دانش

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین قطعی
۱	برخوردری از خط مشی روشن برای ثبت و روزآمد کردن دانش	(۰,۷۱,۰,۹۶,۱)	۰,۸۹
۲	روند مشخص برای طبقه بندی و دسته بندی داده ها	(۰,۷۵,۱,۱)	۰,۹۲
۳	بازخورد به موقع به پیشنهادهای دانش محور	(۰,۶۸,۰,۹۳,۰,۹۸)	۰,۸۷
۴	وجود فرایند مشخص برای به کارگیری دانش اکتساب شده	(۰,۶۶,۰,۹۱,۱)	۰,۸۶

جدول ۴- نتایج دلفی فازی در رابطه با شاخص های ذخیره دانش

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین قطعی
۱	وجود انبارهای داده و امکانات سخت افزاری برای ذخیره دانش	(۰,۷۰,۰,۹۵,۱)	۰,۸۸
۲	استفاده مدارس از ابزارهای مختلفی برای ذخیره دانش افراد	(۰,۶۵,۰,۹۰,۱)	۰,۸۵
۳	انتشار دانش اکتسابی در قالب کتابها و دفترچه ها	(۰,۶۲,۰,۸۷,۱)	۰,۸۳
۴	وجود راهکارهایی برای حق امتیاز و کپی رایت دانش ایجاد شده	(۰,۷۵,۱,۱)	۰,۹۲

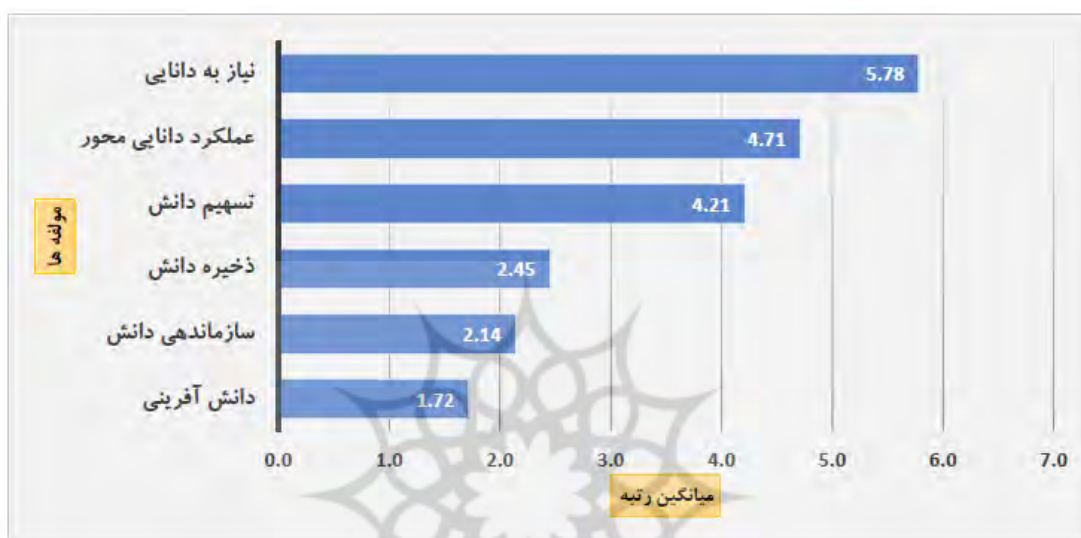
جدول ۵- نتایج دلفی فازی در رابطه با شاخص های تسهیم دانش

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین قطعی
۱	تسهیل استفاده از دانش سازمانی توسط کارکنان	(۰,۴۸,۰,۷۳,۰,۹۳)	۰,۷۱
۲	ارسال گزارش های زمان بندی شده برای کارکنان، اولیا و ذی نفعان	(۰,۶۳,۰,۸۸,۱)	۰,۸۴
۳	برخوردری از کتابخانه، مخازن داده و فرم های متنوع برای نشر دانش	(۰,۶۸,۰,۹۳,۱)	۰,۸۷

۴ برخورداری از کنفرانس‌ها، سخنرانی‌ها و جلسات متعددی در زمینه نشر دانش (۰,۸۵,۰,۹۳) ۰,۸۱

جدول ۶- نتایج دلفی فازی در رابطه با شاخص‌های عملکرد دانایی محور

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین قطعی
۱	استفاده از از فرایندهای دانایی‌محور در انجام عملیات روزانه	(۰,۷۵,۱,۱)	۰,۹۲
۲	در اختیار گذاشته شدن تجارب سازمانی اندوخته شده در قالب روندها و خط‌مشی‌های کاری	(۰,۷۳,۰,۹۸,۱)	۰,۹۱
۳	استفاده از روش‌های متنوع برای توسعه دانش کارکنان و ارتقای آن‌ها براساس دانش	(۰,۶۷,۰,۹۲,۱)	۰,۸۶
۴	برخورداری از سازوکارهای روشن برای محافظت از دانش از استفاده غیرمجاز	(۰,۶۲, ۰,۸۸,۰,۹۸)	
۵	استفاده از دانش در عرصه رقابت و حل مشکلات	(۰,۶۲, ۰,۸۷,۱)	۰,۸۳
۶	استفاده از روش‌هایی برای تحلیل و ارزیابی دانش جهت ایجاد الگوهای جدید	(۰,۶۳, ۰,۸۸,۰,۹۷)	۰,۸۳



نمودار ۱- رتبه بندی مولفه های مدیریت دانایی

بررسی سوال اول

مولفه های مهم نیاز به دانایی در مدارس متوسطه دوره دوم کدامند؟ فرض های آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد به صورت زیر تعریف می شود. فرض صفر: میانگین مولفه های نیاز به دانایی در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط کمتر است. فرض مقابل: میانگین مولفه های نیاز به دانایی در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۷- نتایج آزمون T یک نمونه ای

مولفه های نیاز به دانایی	میانگین	اماره t	سطح معناداری (P)	نتیجه آماری
احساس نیاز به دانایی توسط مدیران مدارس	۴/۹۰	۹۴/۶۴	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
عشق و علاقه زیاد مدارس به آموختن و یادگیری	۴/۸۰	۶۰/۷۳	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
یادگیری مطالب جدید در دنیای رقابتی	۳/۴۶	۱۵/۵۹	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
پاسخ به نیازهای سازمانی با یادگیری مطالب جدید	۴/۲۸	۴۸/۶۵	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
کلید پایداری در مدارس آموختن و دانایی سازمانی است	۴/۹۹	۸۷/۶۸	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
ملاک بودن دانایی برای ارزیابی و ارتقای شغلی	۴/۲۶	۳۹/۴۱	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
وجود برنامه های روشن و مشخص در زمینه و دانایی سازمانی	۳/۶۰	۱۸/۹۲	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است

همه مولفه ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه اهمیت هفت مولفه مورد تایید قرار می گیرد.

بررسی سوال دوم

مولفه های مهم دانش آفرینی در مدارس متوسطه دوره دوم کدامند؟

فرض های آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد بصورت زیر تعریف می شود.
فرض صفر: میانگین مولفه های دانش آفرینی در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط کمتر است. (فرض مقابل: میانگین مولفه های دانش آفرینی در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۸ - نتایج آزمون T تک نمونه ای

نتیجه آماری	سطح معناداری P	اماره t	میانگین	مولفه های دانش آفرینی
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۴۴/۰۴	۴/۲۲	وجود سازوکار برای خلق و اکتساب دانش از منابع مختلف
اهمیت مولفه در حد متوسط کمتر است	۰/۰۰۱	-۱۵	۰/۲۵	پاداش برای دانش کارکنان
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۱۹/۸۱	۳/۸۳	وجود ساز و کار برای ایجاد دانش در مدارس
اهمیت مولفه در حد متوسط کمتر است	۰/۰۰۱	-۰/۰۹	۳	پاسخ مناسب به ایده های جالب کارکنان
اهمیت مولفه در حد متوسط کمتر است	۰/۰۰۱	-۹/۵۱	۲/۷۸	وجود ساز و کار را برای جذب دانش
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۱۳/۳۶	۳/۲۴	برخوردراری از روش های مشخص برای تبدیل دانش به برنامه عملیاتی

میانگین مولفه های «وجود سازوکار برای خلق و اکتساب دانش از منابع مختلف»، «وجود سازوکار برای ایجاد دانش در مدارس» و «برخوردراری از روش های مشخص برای تبدیل دانش به برنامه عملیاتی» در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه این سه مولفه مورد تایید قرار می گیرد.

بررسی سوال سوم

مولفه های مهم سازماندهی دانش در مدارس متوسطه دوره دوم کدامند؟
فرض های آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد بصورت زیر تعریف می شود.
فرض صفر: میانگین مولفه های سازماندهی دانش در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط کمتر است.
فرض مقابل: میانگین مولفه های سازماندهی دانش در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۹ - نتایج آزمون تک نمونه ای

نتیجه آماری	سطح معناداری P	اماره t	میانگین	مولفه های سازماندهی دانش
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۱۰۴/۳۳	۴/۷۶	برخوردراری از خط مشی روشن برای ثبت و روزآمد کردن دانش
اهمیت مولفه در حد متوسط کمتر است	۰/۰۰۱	-۴۲/۹۲	۲/۲۴	روند مشخص برای طبقه بندی و دسته بندی داده ها
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۲۳/۸۸	۳/۷۲	بازخورد صحیح و به موقع به پیشنهادها دانش محور
اهمیت مولفه در حد متوسط کمتر است	۰/۰۰۱	-۱۰/۲۲	۲/۶۲	وجود فرایند مشخص برای به کارگیری دانش اکتساب شده از تجارب

میانگین مولفه های « برخورداری از خط مشی روشن برای ثبت و روزآمد کردن دانش» و «بازخورد صحیح و به موقع به پیشنهادها دانش محور» در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه این دو مولفه مورد تایید قرار می گیرد.

بررسی سوال چهارم

مولفه های مهم ذخیره دانش در مدارس متوسطه دوره دوم کدامند؟
فرض های آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد بصورت زیر تعریف می شود.
فرض صفر: میانگین مولفه های ذخیره دانش در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط کمتر است. ح فرض مقابل: میانگین مولفه های ذخیره دانش در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۱۰ - نتایج آزمون تی تک نمونه

نتیجه آماری	سطح معناداری P	اماره t	میانگین	مولفه های ذخیره دانش
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۲۰/۲۷	۳/۷۸	وجود انباره های داده و امکانات سخت افزاری برای ذخیره دانش
اهمیت مولفه در حد متوسط کمتر است	۰/۰۰۱	۲۳/۸۷	۳/۶۳	استفاده مدارس از ابزارهای مختلفی برای ذخیره دانش افراد
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	-۸/۱۸	۲/۷۸	انتشار دانش اکتسابی در قالب کتاب ها و دفترچه ها
اهمیت مولفه در حد متوسط کمتر است	۰/۰۰۱	۱۶/۰۵	۳/۵۱	وجود راهکارهایی برای حق امتیاز و کپی رایب دانش ایجاد شده

میانگین مولفه های « وجود انباره های داده و امکانات سخت افزاری برای ذخیره دانش»، « استفاده مدارس از ابزارهای مختلفی برای ذخیره دانش افراد» و « وجود راهکارهایی برای حق امتیاز و کپی رایب دانش ایجاد شده» در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه این سه مولفه مورد تایید قرار می گیرد.

بررسی سوال پنجم

مولفه های مهم تسهیم دانش در مدارس متوسطه دوره دوم کدامند؟
فرض های آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد به صورت زیر تعریف می شود.
فرض صفر: میانگین مولفه های تسهیم دانش در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط کمتر است.
فرض مقابل: میانگین مولفه های تسهیم دانش در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۱۱- نتایج تی تک نمونه

نتیجه آماری	سطح معناداری P	اماره t	میانگین	مولفه های تسهیم دانش
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۹۸/۶۳	۴/۷۵	تسهیل استفاده از دانش سازمانی توسط کارکنان
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۷۱/۳۶	۴/۲۶	ارسال گزارش های زمان بندی شده برای کارکنان، اولیا و ذی نفعان
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۳۲/۶۴	۳/۷۵	برخورداری از کتابخانه، مخازن داده و فرم های متنوع برای نشر دانش
اهمیت مولفه در حد متوسط کمتر است	۰/۰۰۱	-۸/۴۹	۲/۷۵	برخورداری از کنفرانس ها، سخنرانی ها و جلسات متعددی در زمینه نشر دانش

میانگین مولفه های « تسهیل استفاده از دانش سازمانی توسط کارکنان»، « ارسال گزارشات زمان بندی شده برای کارکنان، اولیا و ذی نفعان» و « برخورداری از کتابخانه، مخازن داده و فرم های متنوع برای نشر دانش» در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه این سه مولفه مورد تایید قرار می گیرد

بررسی سوال ششم

مولفه های مهم عملکرد دانایی محور در مدارس متوسطه دوره دوم کدامند؟
فرض های آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد بصورت زیر تعریف می شود.
فرض صفر: میانگین مولفه های عملکرد دانایی محور در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط کمتر است.
فرض مقابل: میانگین مولفه های عملکرد دانایی محور در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۱۲- نتایج آزمون T تک نمونه ای

نتیجه آماری	سطح معناداری (P)	اماره t	میانگین	مولفه های عملکرد دانایی محور
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۲۲/۸۱	۳/۷۶	استفاده از فرایندهای دانایی محور در انجام عملیات روزانه
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۱/۴۴	۳/۰۵	در اختیار گذاشته شدن تجارب سازمانی اندوخته شده در قالب روندها و خط مشی های کاری
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۶۵/۷۴	۴/۷۱	استفاده از روش های متنوع برای توسعه دانش کارکنان و ارتقای آن ها بر اساس دانش
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۷/۵۸	۳/۲۸	برخورداری از سازوکارهای روشن برای محافظت از دانش از استفاده غیر مجاز
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۱۰۳/۵۳	۵/۰۳	استفاده از دانش در عرصه رقابت و حل مشکلات
مولفه مهم و معنادار است	۰/۰۰۱	۴۹/۱۵	۴/۲۸	استفاده از روش هایی برای تحلیل و ارزیابی دانش جهت ایجاد الگوهای جدید

با ۹۵ درصد اطمینان هر شش مولفه مورد تایید قرار می گیرد.

بررسی سوال اصلی

مولفه های مهم مدیریت دانایی در مدارس متوسطه دوره دوم کدامند؟
فرض های آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد به صورت زیر تعریف می شود.

فرض صفر: میانگین مولفه های مدیریت دانایی در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط کمتر است. فرض مقابل: میانگین مولفه های مدیریت دانایی در مدارس متوسطه دوره دوم از حد متوسط بیشتر است.

جدول ۱۳- نتایج آزمون T یک نمونه ای

مولفه های مهم مدیریت دانایی	میانگین	اماره t	سطح معناداری (P)	نتیجه آماری
نیاز به دانایی	۴/۳۳	۱۳۲/۹۷	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
دانش آفرینی	۳/۲۲	۱۶/۰۵	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
سازماندهی دانش	۳/۳۴	۲۴/۹۵	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
ذخیره دانش	۳/۴۲	۲۸/۴۷	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
تسهیم دانش	۳/۸۸	۷۸/۴۵	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است
عملکرد دانایی محور	۴/۰۲	۸۲/۱۸	۰/۰۰۱	مولفه مهم و معنادار است

هر شش مولفه اصلی با ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد.



نمودار ۲- ساختاری عوامل مرتبط با مدیریت دانایی

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف مدل ساختاری عوامل مرتبط با مدیریت دانایی با روش آمیخته انجام شد که نتایج زیر حاصل شد.

بحث و نتیجه گیری بر اساس یافته های نیاز به دانایی : بر اساس تجزیه و تحلیل انجام گرفته مولفه های نیاز به دانایی شامل احساس نیاز به دانایی توسط مدیران مدارس، عشق و علاقه زیاد مدارس به آموختن و یادگیری، یادگیری مطالب جدید در دنیای رقابتی، پاسخ به نیازهای سازمانی با یادگیری مطالب جدید، کلید پایداری در مدارس آموختن و دانایی سازمانی است، ملاک بودن دانایی برای ارزیابی و ارتقاء شغلی، وجود برنامه های روشن و مشخص در زمینه و دانایی سازمانی است که همه مولفه ها با ۹۵ درصد اطمینان مورد تایید قرار گرفت. این مولفه با مطالعات (Ghalizadeh (2017), Parrot (2018), Rafizadeh (2014), Persercharunso (2014) همسو میباشد.

بحث و نتیجه گیری بر اساس یافته های دانش آفرینی: تبدیل داده های جمع آوری شده به دانش مورد نیاز سازمان همواره یکی از مقوله های با اهمیت است. فرآیند ایجاد این مهم را نشان می دهد. به نحو حتم، تمام داده های جمع آوری شده قابل تبدیل به دانش نبوده و بایستی، ابتدا از طریق پردازش، پالایش و سازماندهی آن ها به اطلاعات دست یابیم. با تکمیل این فرآیند، دانش مورد نظر حاصل شود. میزان دانش حاصل شده از مجموعه داده های در دسترس، خود می تواند نقطه ی قوت این فرآیند باشد (رمدانی و همکاران^۴، ۲۰۱۷: ۵).

بر اساس تجزیه و تحلیل انجام گرفته مولفه های دانش آفرینی شامل وجود سازوکار برای خلق و اکتساب دانش از منابع مختلف، پاداش برای دانش کارکنان، وجود ساز و کار برای ایجاد دانش در مدارس، پاسخ مناسب به ایده های جالب کارکنان، وجود ساز و کار برای جذب دانش، برخورداری از روش های مشخص برای تبدیل دانش به برنامه عملیاتی است. میانگین مولفه ی « پاسخ مناسب به ایده های جالب کارکنان » در حد متوسط است و میانگین مولفه های «وجود سازوکار برای خلق و اکتساب دانش از منابع مختلف»، «وجود سازوکار برای ایجاد دانش در مدارس» و « برخورداری از روش های مشخص برای تبدیل دانش به برنامه عملیاتی » در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه این سه مولفه مورد تایید قرار می گیرد.

این مولفه با پژوهش های (Monaghi (2015), Rafizadeh2014) و Ajmal (2010) هم راستاست.

بحث و نتیجه گیری بر اساس یافته های تسهیم دانش: یکی از راه های انتشار دانش میان کارکنان فراهم آوردن امکاناتی برای گفتگوهای سازنده ی آن ها با یکدیگر در جهت تبادل و توزیع دانش بین ایشان است. از این نظر، طراحی و اجرای سیستمی که بتواند توزیع منظم و دایمی دانش را میان کارکنان پیگیری کند، از ضروریات است. همچنین در بحث انتشار و توزیع دانش بایستی نسبت به فرهنگ حاکم بر سازمان توجه کامل کرده و شکل توزیع دانش را متناسب با فرهنگ سازمانی آن در نظر گرفت. از طرف دیگر، ارسال و جذب دانش در گرو یکدیگر می باشند. اگر دانش جذب نشود، انتقالی هم رخ نمی دهد. صرف در دست بودن دانش به معنی انتقال آن نیست. دسترسی به دانش امری بسیار مهم است ولی به هیچ وجه بهره گیری و استفاده از آن را تضمین نمی کند (کاستا و همکاران^۵، ۲۰۲۱).

بر اساس تجزیه و تحلیل انجام گرفته مولفه های تسهیم دانش شامل، تسهیل استفاده از دانش سازمانی توسط کارکنان، ارسال گزارش های زمان بندی شده برای کارکنان، اولیا و ذی نفعان، برخورداری از کتابخانه، مخازن داده و فرم های متنوع برای نشر دانش، برخورداری از کنفرانس ها، سخنرانی ها و جلسات متعددی در زمینه نشر دانش است.

میانگین مولفه های « تسهیل استفاده از دانش سازمانی توسط کارکنان»، « ارسال گزارش های زمان بندی شده برای کارکنان، اولیا و ذی نفعان» و « برخورداری از کتابخانه، مخازن داده و فرم های متنوع برای نشر دانش» در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه این سه مولفه مورد تایید قرار می گیرد. این مولفه با مطالعات (Abdollahi (2015), Monaghi (2015), Persercharunso (2014) همسوست

بحث و نتیجه گیری بر اساس یافته های ذخیره سازی دانش: ذخیره سازی دانش یکی از موضوعات مهم و مرتبط است. از این نظر در صورت وجود اطلاعات زیاد که معمولاً صریح است و در انواع اسناد، متن ها، فرم ها و غیره در اختیار سازمان قرار می گیرد، ذخیره آن ها اهمیت می یابد. با توجه به نظام های رایانه ای شخصی و شبکه های حوزه ی محلی که این اطلاعات روی آن ها ذخیره می شود، حجم این اطلاعات می تواند بسیار زیاد باشد. نظام های مدیریت اسناد به اداره این اطلاعات وسیع کمک می کند (اصغری و اکبرپور، ۱۳۹۸).

بر اساس تجزیه و تحلیل انجام گرفته مولفه های ذخیره دانش شامل، وجود انبارهای داده و امکانات سخت افزاری برای ذخیره دانش، استفاده مدارس از ابزارهای مختلفی برای ذخیره دانش افراد، انتشار دانش اکتسابی در قالب کتاب ها و دفترچه ها، وجود راهکارهایی برای حق امتیاز و کپی رایت دانش ایجاد شده است. میانگین مولفه های « وجود انبارهای داده و امکانات سخت افزاری برای ذخیره دانش»، « استفاده مدارس از ابزارهای مختلفی برای ذخیره دانش افراد» و « وجود راهکارهایی برای حق امتیاز و کپی رایت دانش ایجاد شده» در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه این سه مولفه مورد تایید قرار می گیرد. پژوهش های (Rafizadeh (2014), Ajmal (2010), Pourasdi (2015), Monghi (2015) با این مولفه همسوست

بحث و نتیجه گیری بر اساس یافته های سازمان دهی دانش: با توجه به نظام های رایانه ای شخصی و شبکه های حوزه ی محلی که این اطلاعات روی آن ها ذخیره می شود، حجم این اطلاعات می تواند بسیار زیاد باشد. نظام های مدیریت اسناد به اداره این اطلاعات وسیع کمک می کند. هم چنین رمزگذاری دانش سازمان که عبارت است از قرار دادن دانش سازمانی، در قالب هایی که به وسیله ی آن

قالب‌ها دسترسی همه‌ی اشخاص نیازمند به دانش، تحصیل گردد، یکی از روش‌های سازماندهی اطلاعات است. رمزگذاری، دانش را در چارچوب‌هایی قرار می‌دهد که بهره‌گیری از دانش را عملی و امکان‌پذیر می‌سازد. از آن‌جا که هدف‌گذاری گنجانیدن دانش در چهارچوب‌هایی است که آن را قابل استفاده می‌سازد، سازمان باید موارد استفاده از دانش را بررسی و شناسایی کند. البته دانش و کاربرد آن را نباید محدود تعریف کرد. از سوی دیگر، تشخیص و تعیین کاربرد آن نیز نباید دشوار باشد. به‌عنوان مثال، شرکت هوندا طرح‌های شکست خورده‌ی خود را ثبت و ضبط می‌کند، زیرا عقیده دارد که ممکن است همان فکرها در آینده موفقیت‌آمیز باشد. سازمان‌هایی که می‌خواهند در رمزگذاری دانش موفق باشند، بایستی اصول زیر را رعایت کنند (اصغری و اکبرپور، ۱۳۹۸):

۱. مدیران طرح‌های دانش بایستی آن را در جهت نیل به اهداف تجاری رمزگذاری کنند.
۲. مدیران بایستی در شناسایی دانشی که آن‌ها را به سوی هدف‌های سازمان هدایت می‌کند دچار اشتباه شوند.
۳. مدیران بایستی فایده و ارتباط دانش با هدف‌ها را مبنای رمزگذاری قرار دهند. رمزگذاری باید وسیله‌ای مناسب برای توزیع دانش عرضه کند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶).

براساس تجزیه و تحلیل انجام گرفته مولفه‌های سازمان دهی دانش شامل، برخورداری از خطمشی روشن برای ثبت و روزآمد کردن دانش روند مشخص برای طبقه بندی و دسته بندی داده ها، بازخورد صحیح و به موقع به پیشنهادات دانش محور، وجود فرایند مشخص برای به کارگیری دانش اکتساب شده از تجارب میباش. میانگین مولفه های « برخورداری از خط مشی روشن برای ثبت و روزآمد کردن دانش » و « بازخورد صحیح و به موقع به پیشنهادات دانش محور » در سطح اطمینان ۹۵ درصد از حد متوسط بیشتر و معنادار است در نتیجه این دو مولفه مورد تایید قرار می گیرد. مطالعات (2015) Abdullahi and (2014) Rafizadeh (2015), Pourasdi (2015), Toutian (2017) هم راستا با این مولفه است.

بحث و نتیجه گیری بر اساس یافته های عملکرد دانایی محور: براساس تجزیه و تحلیل انجام گرفته مولفه های عملکرد دانایی شامل، استفاده از فرایندهای دانایی محور در انجام عملیات روزانه، در اختیار گذاشته شدن تجارب سازمانی اندوخته شده در قالب روندها و خط مشی های کاری، استفاده از روش های متنوع برای توسعه دانش کارکنان و ارتقای آن ها بر اساس دانش، برخورداری از سازوکارهای روشن برای محافظت از دانش از استفاده غیر مجاز، استفاده از دانش در عرصه رقابت و حل مشکلات، استفاده از روش هایی برای تحلیل و ارزیابی دانش جهت ایجاد الگوهای جدید. و (2015) Abdullahi (2015), Munqi با این مولفه همسوست

بحث و نتیجه گیری بر اساس یافته های مولفه های مهم مدیریت دانایی در مدارس متوسطه دوره دوم:

براساس تجزیه و تحلیل انجام گرفته مولفه های مهم مدیریت دانایی عبارتند از: نیاز به دانایی، دانش آفرینی، سازماندهی دانش، ذخیره دانش تسهیم دانش، عملکرد دانایی محور است. همه مولفه ها با ۹۵ درصد اطمینان مورد تایید قرار گرفت.

پیشنهادها

۱. مطالعات گسترده ای در سازمان ها و مراکز علمی مختلف در زمینه مدیریت دانایی انجام شود و پس از استخراج مولفه های کلیدی موفقیت مدیریت دانایی در سطح سازمان ها و مراکز علمی، بر اساس آن، راهبردهایی دانشی لازم ارایه گردد.
۲. جهت گیری های توسعه منابع انسانی سازمان ها باید به گونه ای باشد که در یک روند موزون و رو به افزایش، جذب و پرورش باید نخبگان به عنوان نیروهای دانشی را در دستور کار خود قرار دهند و زیر ساخت های لازم برای پرورش استعداد های آنان فراهم کنند.
۳. باید به کارمندان خود کمک کند تا توانایی های شان را بسط و توسعه دهند و دانش خود را به اشتراک بگذارند
۴. به کارمندان خود راه های جدید نگرش به چگونگی آگاهی نیاز به دانایی را نشان دهد
۵. تشویق ایده های خلاق
۶. استقرار پاداش دهی به تصمیم گیری های مشترک، عملکردهای تیمی و گروهی، پژوهشی و آموزشی

نتیجه گیری

با توجه به بررسی های انجام شده، می توان نتیجه گرفت که جایگاه مدیریت دانش در سازمانها و مؤسسات آموزشی به درستی تبیین نشده است و مدیریت دانش مسائل ساده ای در ارتباط با ذخیره، بازیابی و انتقال اطلاعات نیست بلکه در ارتباط با سازماندهی اطلاعات است. مدیریت دانش در توانایی های بالقوه ای برای خدمت رسانی به حیطه آموزش دارد که میبایستی محققان در عرصه آموزش آن را به صورت عملی به انجام رسانند. برای رسیدن به این هدف لازم است محیط پویا باشد که ضروری است سازمان ها به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتباربخشی و کاربرد در خدمات خود به کار بگیرند و جنبه های گوناگون مدیریت دانش در عرصه تکنولوژی به دقت بررسی شوند و مواردی که آموزش نیازمند آن هاست تفکیک شود و با تغییرات مناسب به کار گرفته شود. تاکنون توجه چندانی به پرورش و نگهداری نیروی انسانی

صورت نگرفته است. نیروی انسانی باید بتوانند، روزآمد و با انگیزه باشد. استفاده از اینترنت و شبکه جهانی به عنوان ابزارهای دسترسی به اطلاعات و دانش نوین و ب کارگیری سیستم آموزش رایانه محور، وسایل و اهداف آموزشی را دچار تحول کرده و تغذیه علمی در اقصی نقاط جهان را فراهم آورده است و در مجموع شعار «عدالت در آموزش» را در جهان محقق ساخته است. غرب این دگرگونی در ساختار آموزش را «نگرش مدرن به آموزش» دانسته و آن را از بزرگ ترین دستاوردهای عصر اطلاعات می داند لذا در دنیای به سرعت متغیر امروز، انسان ها باید توانایی همراهی با تغییرات روز را داشته باشند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش فرم های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی ها تکمیل شد

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر از سوی نویسندگان مقاله تامین شد

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: مریم علیقلی زاده مقدم، سعید مذبوحی، صدرالدین ستاری. روش شناسی و تحلیل داده ها: سعید مذبوحی. نظارت و نگارش نهایی: سعید مذبوحی

References

1. Abtahi, H. and Salavatizadeh, A. Knowledge management in the organization. Tehran, Payvand Noo Publications, 2001(inPersian)
2. Adel.S.Gover.H (2017). Designing a fuzzy expert system for selecting knowledge management strategy. Journal of Information processing and Management, 30 (1), 91-119
3. Abbasi. Lotfollah, Jamili Shabestari, Hamidreza, Khorshidi, Shirzad Kebria. Baharak(2021). Providing a Knowledge Management Model for Primary School Principals (Mixed Performance). Journal of Islamic Life Style Centeredon Health, 2021:5(2):152-173(inPersian).
4. Asghari, Saeed and Akbarpour Shirazi, Mohsen. (2018). Presenting the future scenarios of the country's higher education using the fuzzy cognitive map method. Research and planning in higher education, 87, 1-26
5. Abdollahi, Mahboubeh. (2015) Investigating the role of organizational culture in establishing knowledge management in order to present a model, Ph.D. Islamic Azad University, Sari Branch(in Persian)
6. Ajmal Mian, Petri Helo and Tauno Keka: le, 2010
7. Aligoli, Mansoureh, Askari Masouleh, Saeed, Saedi, Nima, Long live, Saeedeh. Investigating the role of knowledge management and intellectual capital on gaining competitive advantage (Case study of Saipa Company). Management Scientific Articles Database.2012(in Persian)
8. Ahmadpour Dariani, Mahmoud (2002), Entrepreneurship: Definitions, Theories, Patterns, Tehran: Author Publishing (inPersian).
9. Carroll, J.M, Knowledge management support for teacher.
10. Costa, A. D. C. G., Strozzi, C. R. P., Forno, L. F. D., Sartori, R., Godina, R., & Matos, F. (2021). Knowledge management and the political-pedagogical project in Brazilian schools. *Sustainability*, 13(5), 2941
11. Davenport, Thomas H. (2000) Knowledge Management, Translation, Mohammad Hossein Rahman Seresht, Tehran; Sapco Publications, first edition.
12. Ghalizadeh Kalhor, Ahmad, 2017, A Study of Organizational Culture and Organizational Justice with Job Success of Primary School Principals in the City
13. Gómez-Marín, N., Cara-Jiménez, J., Bernardo-Sánchez, A., Álvarez-de-Prado, L., & Ortega-Fernández, F. (2022). Sustainable knowledge management in academia and research organizations in the innovation context. *The International Journal of Management Education*, 20(1), 100601.
14. Hassanzadeh, Mohammad, (2007), "Knowledge Management: Concepts and Infrastructures", Tehran: Librarian Publications(in Persian)
15. Hariharan, Arun. 2002, KNOWLEDGE MANAGEMENT: STRATEGIC TOOL. JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICE
16. Jafari Moghadam, S. (1382). Knowledge management in school-based management system, Quarterly Journal of Education, No. 18(in Persian)
17. Karimi Moonaghi H, Rad M, Bakhshi M. Do the new methods of teaching in medical education have adequate efficacy? A systematic review. Strides in Development of Medical Education.2013;(2): 153-16 (in Persian)

- 18.Litvaj, I., Ponisciakova, O., Stancekova, D., Svobodova, J., & Mrazik, J. (2022). Decision-Making Procedures and Their Relation to Knowledge Management and Quality Management. *Sustainability*, 14(1), 572.
- 19 Mako, thesis for a master's degree in educational management(in Persian).
- 20.Milton, N., Shadbolt , N., Cottman, H., Hammersley, Mp 1999, "Towards a knowledge technology for knowledge management", international Journal Human-Computer Studies, 51, 615-41 .
- 21.Mohammadpour, Ahmad. (2013) Qualitative research method against method - the first volume of logic and design in qualitative methodology. Published by sociologists(in Persian)
- Nanda, Swagatika. (2016). Human resource management is the key elements in.22
knowledge management. *International Journal of Applied Research*, 2(9), 114-116
- 23.Pourasdi, Mohammad, Angzi Quds, Ahadullah, & Hadavand, Mojtaba ,. (1395). Identifying and prioritizing the main factors of success in implementing knowledge management in the Ranger Training Center of the Third International Conference on Management and Economics, Torbat-e Heydarieh, Tarbiat Heydari University)in Persian(
- Prasertcharoensuk, T. Puttarakulwisan, B. (2014). Relationship between Organization Cultur.24
and Sufficiency School Management. *Social and Behavioral Sciences* 116 , 796 – 801
- Roberts ,t & James, E. (2011).Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of* 25
agricultural.
- 26.Rafieyzadeh, R; Seyyed Ali Akbar Ahmadi & D. Vahdat. (2014). Assessing Organi-zational Readiness for Knowledge Management System Implementation (Case Study: Depart-ment Of Information Technology Development at the Ministry Of Industry, Mine and Trade). *A Journal of Economics and Management*. 3 (4). pp. 109-123(in Persian)
- 27.Rezaei, Nader, Panishte, Akbar and Farz Alizadeh, Akbar. (2016). Investigating the role of knowledge management in promoting creativity and innovation of employees in military organizations. *Scientific and research quarterly of innovation and creativity in human sciences*, 7(1), 17-48
- 28.Tootian Esfahani, Sedigheh, Mehrara, Assadollah, Hosseini, Ali Mohammad, 1397, The effect of organizational culture on organizational climate with respect to organizational change in the education system of Tehran, Special issue of research in educational systems, pp. 928-948(in Persian)

