



Sociology of Education

Presenting an Appropriate Knowledge Management Model of High School Principals of Tehran City

Mahnaz Masouditafreshi¹ , Naghi Kamali² *, Amir Najafi³ 

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran (Corresponding Author).
3. Associate Professor, Department of Industrial Engineering, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** Kamali_naghi@yahoo.com

Research Paper

Receive: 2024/02/19
Accept: 2024/05/01
Published: 2024/11/19

Keywords:

Collective identity, social competence, self-efficacy, university students. Knowledge management, principals, high school, learning and innovation, team work.

Article Cite:

Masouditafreshi M, Kamali N, Najafi A. (2024). Presenting an Appropriate Knowledge Management Model of High School Principals of Tehran City, *Sociology of Education*. 10(2): 295-305.

Abstract

Purpose: The knowledge management plays an important role in improving the quality of various organizations, especially educational organizations. Therefore, the aim of this study was to presenting an appropriate knowledge management model of high school principals of Tehran city.

Methodology: This study was a cross-sectional from type of correlation. The research population was high school principals of Tehran city in the 2020-2021 academic years with number 2843 people, and the sample size based on the Krejcie & Morgan table was determine 341 people, who were selected by stratified random sampling method. The research tools were included the demographic information form and researcher-made questionnaire of knowledge management of high school principals (100 items). Data were analyzed with the exploratory factor analysis and structural equation modeling methods in SPSS-27 and Smart PLS-3 software.

Findings: The findings showed that 4 items were removed due to the factor loading of less than 0.40 and 96 items were placed in 16 dimensions of human resource management, knowledge management processes, learning and innovation, technological capabilities, strategy and goal, modeling, productivity and efficiency, support of senior principals, technological infrastructure, organizational infrastructure, organizational culture, knowledge-motivating stimuli, knowledge-based, empowerment, team work and architecture knowledge. Also, the dimensions had a factor load and average variance extracted of higher than 0.50 and Cronbach's and combined reliability of higher than 0.80. In addition, the appropriate knowledge management model of high school principals of Tehran city had a good fit and the said model had a direct and significant effect on all 16 dimensions ($P < 0.05$).

Conclusion: According to the results of this study and since knowledge management plays an important role in improving the conditions of various organizations, including educational organizations, the officials and planners of the educational system can take an effective step towards improving knowledge management.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2023345.1540>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

ارائه مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران

مهناز مسعودی تفرشی^۱، نقی کمالی^{۲*}، امیر نجفی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول).

۳. دانشیار، گروه مهندسی صنایع، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

* ایمیل نویسنده مسئول: Kamali_naghi@yahoo.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

۱۴۰۲/۱۱/۳۰

دریافت:

۱۴۰۳/۰۲/۱۲

پذیرش:

۱۴۰۳/۰۸/۲۹

انتشار:

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، مدیران، مقطع متوسطه، یادگیری نوآوری، کار تیمی.

هدف: مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود کیفیت سازمان‌های مختلف به‌ویژه سازمان‌های آموزشی دارد. بنابراین، هدف این مطالعه ارائه مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران بود.

روش: روش پژوهش حاضر کمی و این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۲۸۴۳ نفر بودند و حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۴۱ نفر تعیین که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه (۱۰۰ گویه‌ای) بودند. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-27 و Smart PLS-3 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که ۴ گویه به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ حذف و ۹۶ گویه در ۱۶ بعد مدیریت منابع انسانی، فرآیندهای مدیریت دانش، یادگیری و نوآوری، توانمندی‌های فناورانه، استراتژی و هدف، الگوپذیری، بهره‌وری و کارایی، حمایت مدیران ارشد، زیرساخت‌های فناورانه، زیرساخت‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، محرک‌های انگیزاننده دانشی، دانش‌محوری، توانمندسازی، کار تیمی و معماری دانش قرار گرفتند. همچنین، ابعاد دارای بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ بودند. افزون بر آن، مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران دارای برازش مناسبی بود و مدل مذکور بر هر ۱۶ بعد اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0.05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه و از آنجایی که مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود وضعیت‌های سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی دارد، مسئولان و برنامه‌ریزان نظام آموزشی با توجه به آنها می‌توانند گام موثری در جهت بهبود مدیریت دانش بردارند.

استناد مقاله:

مسعودی تفرشی م، کمالی ن، نجفی م. (۱۴۰۳). ارائه مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۰(۲): ۲۹۵-۳۰۵.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2023345.1540>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

موفقیت سازمان‌های امروزی تا حد زیادی به منابع انسانی سازمان بستگی دارد و این منابع نقش موثر و محوری در تحول سازمان ایفا می‌کنند و می‌توانند زمینه‌ساز تغییرها و تحول‌ها یعضیم در سازمان گردند و سازمان‌های امروزی به دنبال منابع انسانی شایسته و توانمند می‌باشند که از نظر توانایی‌ها و مهارت‌های رفتاری و عملکردی در سطح مطلوبی قرار داشته باشند (Asheghi, Imani and Sharifi, 2022). منابع انسانی حیاتی‌ترین، مهم‌ترین و برجسته‌ترین منبع سازمان‌های امروزی است و توسعه منابع انسانی به معنای تولید فکر و ایده است که به تحقق چشم‌اندازها و مأموریت‌های سازمان کمک شایانی می‌کند (Abdellah, 2021). مدیران آموزشی باید در برابر چالش‌های آموزشی و غیرآموزشی دارای توانایی بالایی در مدیریت باشند و مدیریت منابع انسانی مستلزم تصمیم‌گیری‌ها و رایزنی‌هایی است که کارکنان را به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمان به‌طور مستقیم تحت تاثیر قرار دهد (Shariatmadari, Etemad Ahari and Sharifi, 2021). مدرسه یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی و آموزشی است که برای پرورش نسل و تربیت دانش‌آموزان در زمینه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی بر اساس اهداف نظام‌های آموزشی اهمیت زیادی دارد (Dare and Saleem, 2022). آموزش تاثیر زیادی بر فرهنگ عمومی یک جامعه دارد و برای اینکه جامعه با فرهنگ و کارآمدی وجود داشته باشد، باید از نظام آموزشی و مدیران مارس شروع کرد (Habibi Reyhan Abadi, Mohammad Davoudi and Mohammad Khani, 2020). مدیران مدارس به‌عنوان ستون اصلی سیستم آموزش و پرورش در ارتقای جایگاه مدرسه نقش مهمی دارند و پیچیدگی شغلی آنان در مقایسه با قبل خیلی بیشتر شده است. این پیچیدگی نتیجه کارکردهایی می‌باشد که از مدیران انتظار می‌رود و هر روز بر میزان آنها افزوده می‌شود (Cieminski, 2018). مدیران مدارس بر همه جنبه‌های مربوط به مدرسه تاثیر می‌گذارند. زیرا آنها سازمان‌هایی را مدیریت می‌کنند که انسان‌ها را باید تربیت نمایند. بنابراین، آنان بیشترین تاثیر را بر اهداف مدرسه و آموزش و پرورش دارند و سعی در پرورش دانش‌آموزانی کارآمد، مولد و شایسته دارند (Ahmadi Tefakani, Bagheri, Ghourchiyan and Sabahizadeh, 2022). تحقق اهداف مدارس و نظام آموزش و پرورش نیازمند توجه خاص به مدیران مدارس به‌عنوان رهبرانی سازمانی می‌باشد تا اثربخشی و کارآمدی مدارس حفظ گردد و ارتقاء یابد (Chalikias, Raftopoulou, Georgios, Kyriakopoulos and Zakopoulos, 2020).

یکی از متغیرهای مهم و قابل بررسی در مدیران مدارس، مدیریت دانش است. امروزه دانش به‌عنوان یک عامل پیش‌برنده و کلیدی برای سازمان‌ها تبدیل و عاملی تعیین‌کننده برای موفقیت و تداوم سازمان‌ها است که فناوری، راهبرد، فرآیند و ساختار سازمانی را تکمیل می‌نماید (Nawaz Khan, Mehmood and Kwan, 2024). دانش به معنای درک یا آشنایی حاصل از تجربه و اطلاعات است که ترکیبی ناپایدار از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و بینش‌های خبرگان برای ارزیابی و ادغام تجربه‌ها و اطلاعات جدید می‌باشد (Ubeda-Garcia, Rienda, Zaragoza-Saez and Andreu-Guerrero, 2021). دانش دارای دو بخش صریح و ضمنی است که دانش صریح به معنای دانشی است که می‌توان آن را مستند کرد و در اختیار دیگران قرار داد، اما دانش ضمنی به معنای دانشی است که به راحتی دیده و بیان نمی‌شود و فرد آن را از طریق تجربه به‌دست می‌آورد و باورها و ارزش‌های خود را منعکس می‌کند (Bahluli, Vahdat Bourashan, Keyhan and Azizi Nejad, 2021). مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین و موثرترین منابع حیاتی سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ به‌طوری که بسیاری بر این باور هستند که سازمان‌هایی می‌توانند دانش را دریافت و سریع به اجرا درآوردند و بازار رقابتی موفق باشند که در مدیریت دانش توانایی بالایی داشته باشند (Koshelieva, Tsyselska, Kravchuk, Baida, Mironov and Miatenko, 2023). سازه مدیریت دانش به‌عنوان یک رویکرد منظم و برنامه‌محور به دنبال دستیابی، خلق، اشتراک‌گذاری، ذخیره، توسعه، سرمایه‌گذاری، انتشار و کاربست دانش در سازمان جهت بهبود خدمات و محصولات است (Antunes and Pinheiro, 2020). مدیریت دانش نشان‌دهنده تلاش سازمان برای کشف دارایی‌های نهفته در ذهن افراد و تبدیل این دارایی بالقوه به دارایی بالفعل سازمانی به‌طوری که مجموعه وسیعی از افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت داشته باشند و بتوانند از آن بهره ببرند (Edwards and Lonnqvist, 2023). مدیریت دانش سیستمی از سیستم‌های فناوری اطلاعات است که از چرخه حیات مدیریت سازمان حمایت و این سازمان با بهره‌گیری از دانش منحصربه‌فرد برای خود مزیت رقابتی ایجاد می‌نماید؛ به‌طوری که در آن دانش ایجاد، سپس به اشتراک گذاشته می‌شود و در نهایت مورد استفاده قرار می‌گیرد (Shafahi, Chenari and Afkaneh, 2023). مدیریت دانش رویکردی برای بهبود سازمان و تقویت قابلیت‌ها و توانمندی‌های منابع انسانی با تاکید بر یادگیری و اشتراک دانش است که از ترکیب مناسب فناوری اطلاعات و تعامل انسانی جهت شناسایی، مدیریت و اشتراک دارایی‌های اطلاعات سازمانی استفاده می‌کند (Molaei, Vahdat Bourashan and Hassani, 2020).

MirZamani, Abazari, Hariri and Riahinia (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که الگوی مدیریت دانش در شهرداری‌های کلانشهرهای ایران شامل هفت مولفه کاربرد دانش در بین کارکنان، مزیت رقابتی برای سازمان، تسهیم دانش برای کارکنان، دانش در سازمان، توزیع دانش در بین کارکنان، خلق دانش برای کارکنان و انتقال دانش برای کارکنان بود. Zamani, Hosseini Tabaghdehi and Moeini Mahmoudi (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که استقرار مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش ۵۰ شاخص در ۱۱ مولفه حمایت مدیریت ارشد، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، زیرساخت سازمانی، زیرساخت فناوریانه، توانمندی فناوریانه، توانمندسازی، فرآیندهای مدیریت دانش، استراتژی و اهداف، محرک‌های انگیزاننده دانشی و معماری دانش داشت. Pellegrini, Ciampi, Marzi and Orlando (2020) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عوامل انسانی و رابطه‌ای، عوامل نظام‌مند و عملکردی، عوامل زمینه‌ای و احتمالی و عوامل فرهنگی و یادگیری نقش موثری در مدیریت دانش دارند. Ghorbani, Beikzad, Nezhad Irani and Bohloli (2020) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که الگوی مناسب استقرار مدیریت دانش ۱۲ مولفه در ۶ مقوله شرایط علی استقرار و نهادینه‌سازی مدیریت دانش (با دو مولفه لزوم ایجاد تغییر و ارتقای خدمات دانش)، بستر و زمینه استقرار و زمینه‌سازی مدیریت دانش (با دو مولفه رهبر و عوامل فرهنگی)، شرایط مداخله‌گر استقرار و نهادینه‌سازی مدیریت دانش (با دو مولفه زیرساخت فناوری اطلاعات و منابع انسانی)، راهبردهای استقرار و نهادینه‌سازی مدیریت دانش (با دو مولفه مشوق‌های دانش و تدوین نقشه دانش)، پیامدهای استقرار و نهادینه‌سازی دانش (با سه مولفه بهره‌وری، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی) و مقوله محوری استقرار و نهادینه‌سازی مدیریت دانش (با یک مولفه مدیریت دانش) داشت. Adak and Adak (2019) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر میزان به‌کارگیری مدیران مدارس از مدیریت دانش شامل ۱۵ زیرمقوله در چهار عامل شخصی و فردی (با ۴ زیرمقوله علاقه و انگیزه افراد، تحصیلات افراد، میزان آگاهی و مهارت افراد در زمینه مدیریت دانش و تجربه افراد)، عوامل سازمانی (با ۵ زیرمقوله مدیریت مدرسه، امکانات درون مدرسه، آموزش و توانمندسازی اعضا، همکاری اعضای درون مدرسه و فرهنگ حاکم بر مدرسه)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (با ۳ زیرمقوله دسترسی به اینترنت، عضویت در شبکه‌های اجتماعی و مهارت در به‌کارگیری فناوری‌های نوین مانند کامپیوتر، موبایل و غیره) و عوامل مربوط به نظام آموزشی (با ۳ زیرمقوله توجه برنامه‌درسی و اسناد بالادستی به مدیریت دانش، برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهایی جهت آموزش مدیریت دانش و تشویق به آن و فراهم کردن شرایط و امکانات لازم) بود. Zouari and Dakhli (2018) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر مدیریت دانش شامل فناوری، منابع انسانی، فرآیند و زمینه می‌باشد. Hojati, Massodinadooshan, Shahmohammadi and Sobhani Nezhad (2018) ضمن پژوهشی درباره طراحی و اعتبارسنجی الگوی مدیریت دانش کارکنان دانشگاه‌ها به این نتیجه رسیدند که برای آن ۱۱۱ گویه در ۴ بعد شامل تولید دانش، سازماندهی دانش، به‌کارگیری دانش و بازتولید دانش شناسایی شد و الگوی آن دارای اعتبار و برازش مناسبی بود. Asra-ul-Haq and Anwar (2016) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سیستم‌های تشویق و پاداش، ساختار سازمانی، روابط اجتماعی، فرهنگ سازمانی، بستر اطلاعات و حمایت مدیران ارشد از عوامل مهم در اجرای مدیریت دانش هستند.

برای اجرای صحیح فرآیندهای مدیریت دانش و جلوگیری از هدررفتن هزینه‌ها باید به مدیریت دانش نگاهی مثبت داشت و کنار دانش صحیح و برنامه‌ریزی جامعه از تجربه‌های سایر سازمان‌ها برای دستیابی به نتایج مطلوب بهره برد. بنابراین، برای استقرار و پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان خود باید عوامل کلیدی مدیریت دانش را شناسایی و از آنها جهت بهبود شرایط سازمانی استفاده کرد (Rajabi Sangtarashani and Mehrara, 2019). بسیاری از سازمان‌های آموزشی از جمله سازمان آموزش و پرورش در وضعیت مناسبی قرار ندارد که یکی از دلایل آن بی‌توجهی به مدیریت دانش و نبود الگوی مدیریت دانش و اجرای آن می‌باشد که این خود یکی از چالش‌های اساسی مدیریت منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. طراحی و ارائه چنین الگویی کمک می‌کند تا اطمینان حاصل شود که افرادی مناسب در زمان مناسب برای شغل مناسب جذب و نگهداری شوند و پرورش یابند. مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود کیفیت سازمان‌های مختلف به‌ویژه سازمان‌های آموزشی دارد. بنابراین، هدف این مطالعه ارائه مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران بود.

روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش یک استراتژی کلی است که محقق را در تجزیه و تحلیل و استنباط از داده‌های به‌دست آمده از تحقیق یاری و فرد را قادر می‌سازد تا پاسخ مناسبی برای فرضیه‌ها و سوال‌های پژوهش بیابد و صحت و سقم آنها را مورد ارزیابی قرار دهند. این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه

پژوهش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۲۸۴۳ نفر بودند و حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۴۱ نفر تعیین که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای این منظور ابتدا شهر تهران به پنج منطقه (شمال، جنوب، مرکز، غرب و شرق) تقسیم شد و با توجه به تعداد مدیران در هر یک از مناطق، نمونه‌ها به همان نسبت و به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. برای جلوگیری از افت نمونه، حجم نمونه به ۴۰۰ نفر افزایش یافت که جدول زیر بیانگر حجم نمونه بر اساس مناطق در پژوهش حاضر می‌باشد.

جدول ۱. حجم نمونه بر اساس مناطق در پژوهش حاضر

جامعه و نمونه / منطقه	شمال	جنوب	مرکز	شرق	غرب	کل
حجم جامعه	۵۴۲	۶۱۷	۵۹۱	۵۷۰	۵۲۳	۲۸۴۳
حجم نمونه	۷۶	۸۷	۸۳	۸۰	۷۴	۴۰۰
درصد حجم نمونه	۱۹٪/۰۰	۲۱٪/۷۵	۲۰٪/۷۵	۲۰٪/۰۰	۱۸٪/۵۰	۱۰۰٪/۰۰

بررسی‌ها حاکی از آن است که بیشتر نمونه‌های پژوهش حاضر از منطقه جنوب با ۲۱/۷۵ درصد و کمتر نمونه‌ها از منطقه غرب با ۱۸/۵۰ درصد بودند. در این مطالعه، پژوهشگران با کمک بررسی مستندات علمی موجود و به کمک پرسشنامه اقدام به جمع‌آوری داده‌های خام کردند. بنابراین، ابزارهای پژوهش شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه (۱۰۰ گویه‌ای) بودند. فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل سوال‌هایی درباره جنسیت، تحصیلات، سابقه کار و سن نمونه‌ها بود. همچنین، پرسشنامه دارای ۱۰۰ گویه بود که در ۱۶ بعد تنظیم شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت ۶ درجه‌ای با نمره‌های ۱ تا ۶ استفاده شد و نمره بالاتر نشان‌دهنده اهمیت و امتیاز بالاتر آن گویه می‌باشد. همچنین، نمره هر بعد با مجموع نمره گویه‌های سازنده آن بعد حساب می‌شود و نمره بالاتر نشان‌دهنده بیشتر داشتن آن ویژگی است. شاخص‌های روانسنجی ابزار در بخش یافته‌ها قابل مشاهده است.

روند اجرای پژوهش به این شرح بود که ابتدا با کمک خبرگان پرسشنامه‌ای تحت عنوان مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه در ۱۶ بعد طراحی شد. در مرحله بعد تعیین حجم جامعه و حجم نمونه شد و طبق فرآیند توضیح داده شده در بالا حجم نمونه در هر منطقه محاسبه گردید و این نمونه‌ها از مناطق شمال، جنوب، مرکز، غرب و شرق به روش تصادفی انتخاب شدند. برای نمونه‌های منتخب اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنان اطمینان داده شد و از آنان خواسته شد تا با دقت به گویه‌های پرسشنامه پاسخ دهند. در این مطالعه، داده‌های پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-27 و Smart PLS-3 تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه پرسشنامه در بین ۴۰۰ مدیر مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ توزیع شد، اما پس از پیگیری‌های فراوان ۴۸ پرسشنامه به‌عنوان مفقوده اعلام و تحلیل‌ها برای ۳۵۲ مدیر انجام شد. جدول زیر بیانگر اطلاعات جمعیت‌شناختی مربوط به ۳۵۲ نفر نمونه در پژوهش حاضر می‌باشد.

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۰۹	۵۹٪/۳۸
	زن	۱۴۳	۴۰٪/۶۲
تحصیلات	لیسانس	۱۷۲	۴۸٪/۸۶
	فوق لیسانس	۱۳۲	۳۷٪/۵۰
	دکتری	۴۸	۱۳٪/۶۴
سابقه کار	۱-۱۰ سال	۱۲۴	۳۵٪/۲۳
	۱۱-۲۰ سال	۱۵۲	۴۳٪/۱۸
	بیشتر از ۲۰ سال	۷۶	۲۱٪/۵۹
میانگین سنی	۵۱/۴۷	انحراف معیار سنی	۵/۶۷

بررسی‌ها نشان داد که بیشتر مدیران مرد با ۵۹/۳۸ درصد، دارای تحصیلات لیسانس با ۴۸/۸۶ درصد، سابقه کار ۱۱-۲۰ سال با ۴۳/۱۸ درصد و میانگین و انحراف معیار سنی ۵۱/۴۷±۵/۶۷ سال بودند. جدول زیر بیانگر تحلیل عاملی اکتشافی مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در پژوهش حاضر می‌باشد.

جدول ۳. تحلیل عاملی اکتشافی مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در پژوهش حاضر

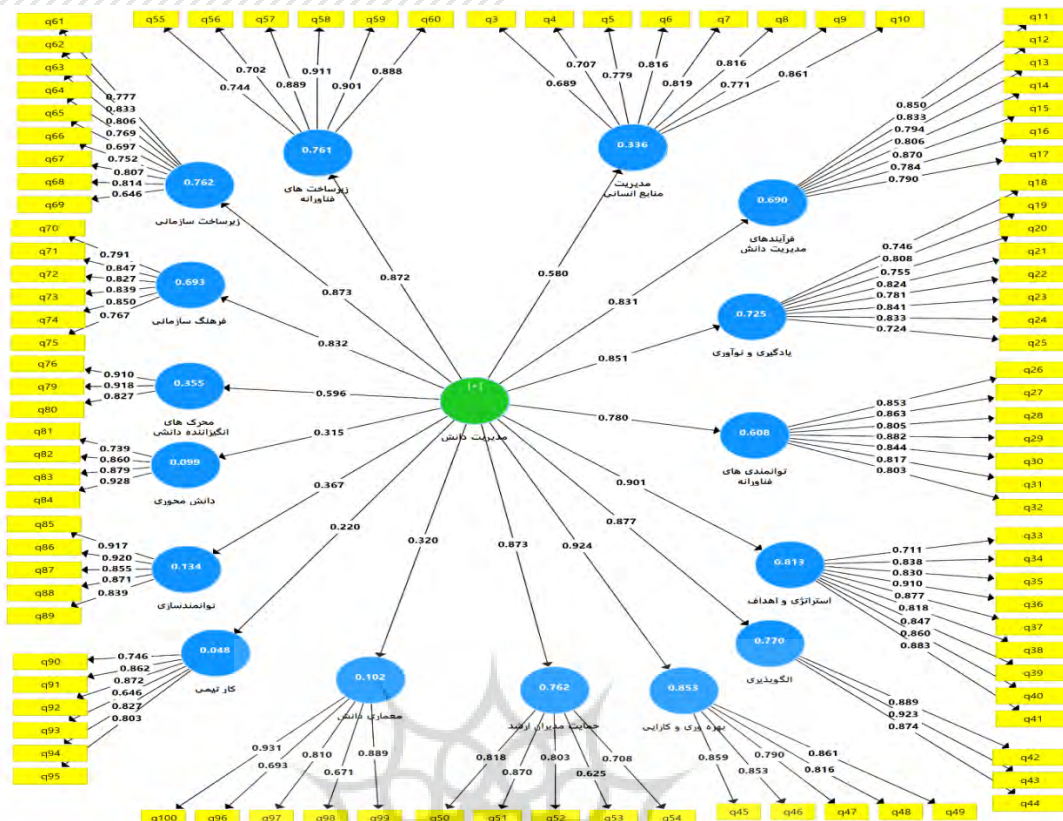
بعد	تعداد گویه	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	پایایی کرونباخ
مدیریت منابع انسانی	۸ گویه	۰/۷۹	۰/۶۱	۰/۹۳	۰/۹۱
فرآیندهای مدیریت دانش	۷ گویه	۰/۸۴	۰/۶۷	۰/۹۳	۰/۹۲
یادگیری و نوآوری	۸ گویه	۰/۷۸	۰/۶۲	۰/۹۳	۰/۹۱
توانمندی‌های فناورانه	۷ گویه	۰/۸۳	۰/۷۰	۰/۹۴	۰/۹۳
استراتژی و هدف	۹ گویه	۰/۸۶	۰/۷۱	۰/۹۶	۰/۹۵
الگوپذیری	۳ گویه	۰/۹۰	۰/۸۰	۰/۹۲	۰/۸۸
بهره‌وری و کارایی	۵ گویه	۰/۸۷	۰/۷۰	۰/۹۲	۰/۸۹
حمایت مدیران ارشد	۵ گویه	۰/۶۱	۰/۵۹	۰/۸۸	۰/۸۲
زیرساخت‌های فناورانه	۶ گویه	۰/۸۱	۰/۷۱	۰/۹۴	۰/۹۲
زیرساخت‌های سازمانی	۹ گویه	۰/۷۹	۰/۵۹	۰/۹۳	۰/۹۱
فرهنگ سازمانی	۶ گویه	۰/۸۲	۰/۶۷	۰/۹۲	۰/۹۰
محرك‌های انگیزاننده دانشی	۳ گویه	۰/۹۰	۰/۷۸	۰/۹۲	۰/۸۶
دانش محوری	۴ گویه	۰/۸۸	۰/۷۳	۰/۹۱	۰/۸۸
توانمندسازی	۵ گویه	۰/۸۹	۰/۷۸	۰/۹۴	۰/۹۳
کار تیمی	۶ گویه	۰/۷۷	۰/۶۳	۰/۹۱	۰/۸۹
معماری دانش	۵ گویه	۰/۵۹	۰/۶۵	۰/۹۰	۰/۸۶

بررسی‌ها نشان داد که مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در پژوهش حاضر دارای ۹۶ گویه (۴ گویه به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ حذف شدند) در ۱۶ بعد مدیریت منابع انسانی، فرآیندهای مدیریت دانش، یادگیری و نوآوری، توانمندی‌های فناورانه، استراتژی و هدف، الگوپذیری، بهره‌وری و کارایی، حمایت مدیران ارشد، زیرساخت‌های فناورانه، زیرساخت‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، محرک‌های انگیزاننده دانشی، دانش محوری، توانمندسازی، کار تیمی و معماری دانش بود. همچنین، ابعاد دارای بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ بودند. جدول زیر بیانگر میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی ابعاد مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در پژوهش حاضر می‌باشد.

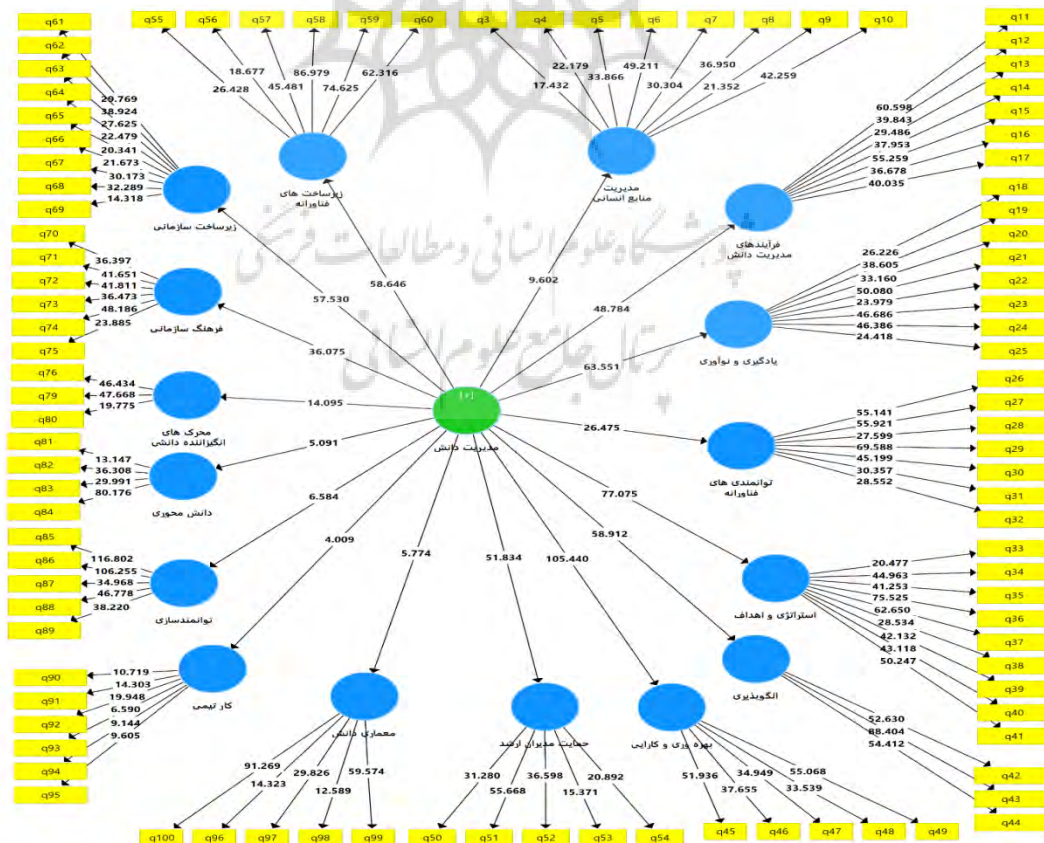
جدول ۴. میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی ابعاد مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در پژوهش حاضر

کشی‌دگی	کجی	انحراف معیار	میانگین	بعد
۱/۶۵	-۱/۳۶	۰/۹۰	۴/۹۴	مدیریت منابع انسانی
-۰/۳۷	-۰/۶۸	۱/۰۴	۴/۵۴	فرآیندهای مدیریت دانش
-۰/۳۲	-۰/۶۸	۰/۹۹	۴/۴۷	یادگیری و نوآوری
۰/۳۰	-۱/۰۱	۱/۰۷	۴/۶۵	توانمندی‌های فناورانه
۱/۴۸	-۱/۵۵	۱/۱۰	۴/۹۹	استراتژی و هدف
۱/۶۰	-۱/۴۸	۱/۱۶	۵/۰۷	الگوپذیری
۰/۸۸	-۱/۰۱	۱/۰۷	۴/۶۰	بهره‌وری و کارایی
۰/۴۹	-۰/۹۴	۱/۰۶	۴/۶۵	حمایت مدیران ارشد
۱/۴۸	-۱/۶۰	۱/۱۴	۴/۸۹	زیرساخت‌های فناورانه
۱/۹۹	-۱/۳۶	۱/۰۲	۴/۸۳	زیرساخت‌های سازمانی
۱/۸۳	-۱/۳۵	۱/۰۷	۴/۷۸	فرهنگ سازمانی
-۰/۳۸	-۰/۶۳	۱/۳۱	۴/۵۱	محرك‌های انگیزاننده دانشی
-۰/۳۱	-۰/۷۹	۱/۲۳	۴/۶۲	دانش محوری
-۰/۴۵	-۰/۶۵	۱/۳۱	۴/۲۸	توانمندسازی
-۰/۱۷	-۰/۵۵	۱/۰۰	۴/۲۳	کار تیمی
-۰/۵۷	-۰/۳۸	۱/۰۳	۴/۳۹	معماری دانش
۰/۹۹	-۱/۰۸	۰/۷۶	۴/۶۵	کل مدیریت دانش

بررسی‌ها نشان داد که فرض نرمال بودن هر ۱۶ بعد مدیریت منابع انسانی، فرآیندهای مدیریت دانش، یادگیری و نوآوری، توانمندی‌های فناورانه، استراتژی و هدف، الگوپذیری، بهره‌وری و کارایی، حمایت مدیران ارشد، زیرساخت‌های فناورانه، زیرساخت‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، محرک‌های انگیزاننده دانشی، دانش محوری، توانمندسازی، کار تیمی و معماری دانش به دلیل قراردادن مقدار کجی و کشیدگی در دامنه +۲ تا -۲ برقرار بود. همچنین، بررسی‌ها نشان داد که مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران دارای برازش مناسبی بود. چون که شاخص برازش هنجارشده (NFI) بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR) کمتر از ۰/۰۸ به دست آمد. شکل‌های زیر بیانگر مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در پژوهش حاضر می‌باشد.



شکل ۱. مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در حالت ضریب مسیر در پژوهش حاضر



شکل ۲. مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در حالت آماره تی در پژوهش حاضر

بررسی‌ها نشان داد که مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران بر هر ۱۶ بعد مدیریت منابع انسانی، فرآیندهای مدیریت دانش، یادگیری و نوآوری، توانمندی‌های فناورانه، استراتژی و هدف، الگوپذیری، بهره‌وری و کارایی، حمایت مدیران ارشد، زیرساخت‌های فناورانه، زیرساخت‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، محرک‌های انگیزاننده دانشی، دانش محوری، توانمندسازی، کار تیمی و معماری دانش اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

تغییرها و تحولات سریع، سازمان‌های امروزی را به اکتساب و به‌روزرسانی دانش جهت حفظ، کسب و ارتقای مزیت رقابتی ملزم کرده است. بنابراین، سازمان‌های موفق دنیا، مدیریت دانش سازمانی را به‌عنوان یک نیاز ضروری و برنامه با اولویت بالا برای پیشگامی در عرصه رقابت‌پذیری در کانون توجه خود قرار دادند و بر اساس این مفهوم، منابع فکری به‌عنوان دارایی‌های کلیدی سازمان منجر به نوآوری و پایداری مزیت رقابتی می‌گردد. از آنجایی که مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود کیفیت سازمان‌های مختلف به‌ویژه سازمان‌های آموزشی دارد. لذا، هدف این مطالعه ارائه مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران بود.

یافته‌ها نشان داد که ۴ گویه به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ حذف و ۹۶ گویه در ۱۶ بعد مدیریت منابع انسانی، فرآیندهای مدیریت دانش، یادگیری و نوآوری، توانمندی‌های فناورانه، استراتژی و هدف، الگوپذیری، بهره‌وری و کارایی، حمایت مدیران ارشد، زیرساخت‌های فناورانه، زیرساخت‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، محرک‌های انگیزاننده دانشی، دانش محوری، توانمندسازی، کار تیمی و معماری دانش قرار گرفتند. همچنین، ابعاد دارای بار عاملی و میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ بودند. افزون بر آن، مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران دارای برازش مناسبی بود و مدل مذکور بر هر ۱۶ بعد اثر مستقیم و معنادار داشت. این نتایج با نتایج پژوهش‌های MirZamani et al (2022)، Zamani et al (2022)، Pellegrini et al (2020)، Ghorbani et al (2020)، Adak and Adak (2019)، Zouari and Dakhli (2018)، Hojati et al (2018) و Asra-ul-Haq and Anwar (2016) همسو بودند.

در تشریح یافته‌های این مطالعه بر مبنای پژوهش MirZamani et al (2022) می‌توان گفت پاسخگویی به نیازهای مشتریان و کارکنان تنها با اتکاء به دانش به‌روز و همگام با اطلاعات جهانی، استفاده از فناوری‌های جدید و صرفه‌جویی در زمان و منابع امکان‌پذیر است. نیاز کارکنان به همراهی با دانش روز دنیا و استفاده از پیشرفت‌های نوین علمی شرط ماندگاری سازمان در دنیای متغیر، متحول و متلاطم امروز است. چنانچه سازمان‌ها از اطلاعات و دانش نوین و مطابق با پیشرفت‌های جهانی برخوردار نباشند، قادر به اتخاذ تصمیم‌های درست و به‌هنگام نخواهند بود. بنابراین، دانش به‌عنوان نیروی محرکه پیشبرد کارها در سازمان موجب شده است که مدیران به جای تکیه بر توان بدنی کارکنان به قدرت دانشی آنها در سازمان تاکید نمایند. در چنین شرایطی خلق و ایجاد دانش در سازمان به تنهایی نمی‌تواند راهکاری برای دستیابی به اهداف و مأموریت‌های سازمان باشد. در واقع، دانش ایجادشده باید در بدنه سازمان به گردش درآمده و به همه سطوح انتقال یابد. در نتیجه، مدیریت دانش مجموعه‌ای از فرآیندها، عملکردها و نوعی فلسفه مدیریتی است که دانش سازمانی را جمع‌آوری، پردازش و ذخیره کرده و آنها را در دسترس قرار می‌دهد تا بدین ترتیب سازمان‌ها بتوانند موثرتر و رقابتی‌تر در حوزه خدمات‌رسانی به فعالیت خود ادامه دهند.

همچنین، بر مبنای پژوهش Shafahi et al (2022) می‌توان گفت مدیریت دانش فرآیندی است که در آن دانش ایجاد می‌شود، سپس به اشتراک گذاشته می‌شود و در نهایت مورد استفاده قرار می‌گیرد و این سازه رویکردی ترکیبی برای شناسایی، جمع‌آوری، ارزیابی، اصلاح و اشتراک‌گذاری تمام دانش‌ها و اطلاعات با انواع پایگاه داده، اسناد، خط‌مشی‌ها، روش‌ها، تجربه‌ها و تخصص‌ها است. عدم مدیریت دانش صحیح باعث افزایش ریسک از دست رفتن سود، کاهش بهره‌وری، ممانعت از پیشرفت، از دست دادن دانش انجام بهترین کارها و از دست دادن فرصت‌های یادگیری خواهد شد. در مقابل، مدیریت دانش باعث می‌شود که سازمان از طریق آن با استفاده از دارایی‌های فکری و مبتنی بر دانش خود به تولید ارزش و ثروت بپردازد، به‌طور هوشمند عمل نموده و با یکپارچه‌سازی سرمایه‌های دانشی سازمان در بخش‌های مختلف و تاثیرگذاری مستقیم بر مفاهیم مانند مشتری‌مداری، یادگیری سازمانی، اعتلای فرهنگ سازمانی، رهبری و تصمیم‌گیری هوشمندانه و بازطراحی فرآیندها زمینه ارتقای صحیح فرآیندها و رسیدن به اهداف سازمانی را به همراه داشته باشد. بنابراین، مدیریت دانش مدیریت کلی سرمایه فکری سازمان، خلق، کسب، تسهیم، نگهداری و به‌کارگیری دانش مناسب در سازمان توسط نیروی انسانی و به‌واسطه

زیرساخت‌های سازمانی، فرهنگی و فناوری اطلاعات است که دستاورد آن تولید ارزش از دارایی‌های ناملموس سازمان، روزآمدسازی و ایجاد سازمان یادگیرنده می‌باشد.

هر پژوهشی در هنگام اجرا با محدودیت‌هایی مواجه است و از محدودیت‌های مهم این مطالعه می‌توان به محدود شدن جامعه پژوهش یعنی مدیران مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ و پیشینه پژوهشی کمی اندک درباره مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مدارس اشاره کرد. پژوهش حاضر با ابزار خودگزارشی یعنی پرسشنامه محقق ساخته انجام و حتی هماهنگی با مدیران مقطع متوسطه شهر تهران جهت تکمیل پرسشنامه نیز دشوار بود و حتی ریزشی قابل توجه رخ داد. بنابراین، در تعمیم نتایج پژوهش به سایر جوامع باید جنبه‌های احتیاط مورد توجه قرار گیرد و بر همین اساس پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های کمی بیشتری در این زمینه انجام شود و یا اینکه در یک فراتحلیل اقدام به جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های قبلی گردد. نتایج این مطالعه حاکی از شانزده بعد شامل مدیریت منابع انسانی، فرآیندهای مدیریت دانش، یادگیری و نوآوری، توانمندی‌های فناورانه، استراتژی و هدف، الگوپذیری، بهره‌وری و کارایی، حمایت مدیران ارشد، زیرساخت‌های فناورانه، زیرساخت‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، محرک‌های انگیزاننده دانشی، دانش‌محوری، توانمندسازی، کار تیمی و معماری دانش برای مدل مناسب مدیریت دانش مدیران مقطع متوسطه شهر تهران بود. با توجه به نتایج این مطالعه و از آنجایی که مدیریت دانش نقش مهمی در بهبود وضعیت‌های سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی دارد، مسئولان و برنامه‌ریزان نظام آموزشی با توجه به آنها می‌توانند گام موثری در جهت بهبود مدیریت دانش بردارند.

موازین اخلاقی

در این مطالعه همه موازین اخلاقی از جمله آزادی جهت شرکت در پژوهش، رازداری و غیره رعایت شد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از مدیران تکمیل‌کننده پرسشنامه و اساتیدی که مسئولیت راهنمایی و هدایت این پژوهش را داشتند، تشکر می‌شود.

مشارکت نویسندگان

در این مطالعه دانشجو مسئول اجرای پرسشنامه و تحلیل آنها و نگارش اولیه مقاله و اساتید مسئول نظارت بر حسن اجرای مصاحبه و تحلیل آنها و نگارش نهایی مقاله بودند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ تضاد منافی وجود نداشت.

References

- Abdellah HR. (2021). Managerial succession planning for school principals. *International Journal of Research in Educational Sciences*, 4(3): 201-228.
- Adak M, Adak K. (2019). Investigating the factors affecting the attention of school managers to knowledge management. *Journal of School Administration*, 7(1): 195-211. (In Persian) doi: 10.34785/J010.1398.195
- Ahmadi Tefakani S, Bagheri M, Ghourchiyan N, Sabahizadeh M. (2022). Promoting the accountability of secondary school principals of Hormozgan province: Analysis of dimensions and components with a qualitative approach. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 5(1): 92-104. doi: 10.61186/ijes.5.1.92
- Antunes HDG, Pinheiro PG. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2): 140-149. doi: 10.1016/j.jik.2019.04.002
- Asheghi P, Imani MN, Sharifi A. (2022). Identifying the Effective Normative and Behavioral Variables in the Performance of Primary School Principals. *Iranian Journal of Educational Society*, 8(1): 352-361. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2022.707651

- Asra-ul-Haq M, Anwar S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1): 1-17. doi: 10.1080/23311975.2015.1127744
- Bahluli L, Vahdat Bourashan R, Keyhan J, Azizi Nejad B. (2021). Provision of a knowledge management model for the branches of the Islamic Azad University of West Azerbaijan province. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 4(3): 1-10. doi: 10.52547/ijes.4.3.1
- Chalikias M, Raftopoulou I, Georgios S, Kyriakopoulos G, Zakopoulos V. (2020). The school principal's role as a leader in teachers' professional development: The case of public secondary education in Athens. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4): 461-474. doi: 10.21511/ppm.18(4).2020.37
- Cieminski AB. (2018). Practices that support leadership succession and principal retention. *International Council of Professors of Educational Leadership*, 19(1): 21-41.
- Dare PS, Saleem A. (2022). Principal leadership role in response to the pandemic impact on school process. *Frontiers in Psychology*, 13(943442): 1-4. doi: 10.3389/fpsyg.2022.943442
- Edwards J, Lonnqvist A. (2023). The future of knowledge management: an agenda for research and practice. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(5): 909-916. doi: 10.1080/14778238.2023.2202509
- Ghorbani S, Beikzad J, Nezhad Irani F, Bohloli N. (2020). Providing a proper pattern of knowledge management deployment. *Educational Development of Jundishapur*, 11(4): 754-763. (In Persian) doi: 10.22118/edc.2020.223116.1287
- Habibi Reyhan Abadi S, Mohammad Davoudi AH, Mohammad Khani K. (2020). Identifying the factors promoting the professional ethics of school principals with Dematel approach and content analysis. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 3(2): 70-80. doi: 10.52547/ijes.3.2.70
- Hojati R, Massodinadooshan E, Shahmohammadi N, Sobhani Nezhad M. (2018). Design and validation of knowledge management model of university staff. *Journal of Research in Educational Systems*, 12(Special Issue): 509-526. (In Persian)
- Koshelieva O, Tsyselska O, Kravchuk O, Baida I, Mironov V, Miatenko N. (2023). Knowledge management as a new strategy of innovative development. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5): e01592. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i5.1592
- MirZamani SM, Abazari Z, Hariri N, Riahinia N. (2022). Developing a knowledge management model in the metropolitan municipalities of Iran. *Sciences and Techniques of Information Management*, 8(2): 468-483. (In Persian) doi: 10.22091/stim.2020.6084.1460
- Molaei A, Vahdat Bourashan R, Hassani M. (2020). Presentation model of entrepreneurial attitude based on knowledge management and innovation with mediating role of ethical intelligence in Academic-Applied Comprehensive Universities of West Azerbaijan province. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 3(1): 140-149. doi: 10.52547/ijes.3.1.140
- Nawaz Khan A, Mehmood Kh, Kwan HK. (2024). Green knowledge management: A key driver of green technology innovation and sustainable performance in the construction organizations. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1): 100455. doi: 10.1016/j.jik.2023.100455
- Pellegrini MM, Ciampi F, Marzi G, Orlando B. (2020). The relationship between knowledge management and leadership: Mapping the field and providing future research avenues. *Journal of Knowledge Management*, 24(6): 1445-1492. doi: 10.1108/JKM-01-2020-0034
- Rajabi Sangtarashani L, Mehrara A. (2019). Application model of knowledge management training implementation. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 2(2): 78-89. doi: 10.29252/ijes.2.2.78
- Shafahi S, Chenari A, Afkaneh S. (2023). Investigating the impact of future study development indicators of knowledge management in Islamic Azad Universities of Tehran province. *Iranian Journal of Educational Society*, 9(2): 71-82. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2023.1989760.1390
- Shariatmadari N, Etemad Ahari A, Sharifi A. (2021). Designing a justice-oriented leadership model in the management of primary schools in Tehran with a structural equation modeling approach. *Iranian Journal of Educational Society*, 7(1): 51-62. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2021.526877.1022
- Ubeda-Garcia M, Rienda L, Zaragoza-Saez PC, Andreu-Guerrero R. (2021). The impact of knowledge management on the internationalization, organizational ambidexterity and performance of Spanish hotel chains. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(5): 1507-1531. doi: 10.1108/IJCHM-10-2020-1141
- Zamani A, Hosseini Tabaghdehi L, Moeini Mahmoudi H. (2022). A pattern of establishing knowledge management in the education organization in Mazandaran province. *Iranian Journal of Educational Society*, 7(2): 130-142. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2021.533170.1095
- Zouari MBC, Dakhli SBD. (2018). A multi-faceted analysis of knowledge management systems. *Procedia Computer Science*, 138: 646-654. doi: 10.1016/j.procs.2018.10.086