

## تاثیر مدیریت دانش در مدیریت آموزش در بین دبیران اداره آموزش و

### پرورش پارس آباد

اباصلت صفری ادولو<sup>۱</sup>، شهرام خوش روزی<sup>۲</sup> و عسگر صحرايي بيگدیلو<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

#### چکیده

هدف از انجام پژوهش بررسی تاثیر مدیریت دانش بر مدیریت آموزشی دبیران اداره آموزش و پرورش در شهر پارس آباد می باشد. پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران اداره آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد به تعداد ۹۵ نفر در سال ۱۴۰۲ می باشد که با توجه به کم بودن تعداد جامعه آماری، حجم نمونه تمام شمار و همان تعداد ۹۵ نفر انتخاب می شوند. در این پژوهش برای ابزار گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. برای روایی پرسشنامه ها از روایی محتوا که با بررسی چند تن از اساتید و خبرگان دانشگاهی تایید شد و پایایی آن ها با استفاده آلفای کرونباخ (مقدار آلفای کرونباخ کل = ۰/۸۲۱) استفاده گردیده است و برای آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که مدیریت دانش بر مدیریت آموزشی دبیران در شهر پارس آباد تاثیر مثبت و معناداری دارد.

**کلمات کلیدی:** مدیریت دانش، مدیریت آموزشی، دبیران، آموزش و پرورش.

---

<sup>۱</sup> اباصلت صفری ادولو، آموزگار، رشته کارشناسی آموزش راهنمایی و مشاوره، پارس اباد اردبیل ایران  
<sup>۲</sup> شهرام خوش روزی، معاون پرورشی، رشته کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی، پارس اباد اردبیل ایران  
<sup>۳</sup> عسگر صحرايي بيگدیلو، مدیر آموزشی، رشته کارشناسی راهنمایی و مشاوره پارس اباد اردبیل ایران

## مقدمه

از مسایل اساسی و با اهمیت نظام آموزش و پرورش، مدیریت و سازماندهی آن است، مدیریت در آموزش و پرورش از سایر مدیریتها متمایز است، زیرا مدیریت آموزشی امری ظریف، تخصصی و علمی است و باید با خصوصیات روانشناختی اعمال گردد.

مدیریت و رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه ای است. نیاز به مدیریت و رهبری در همه ی زمینه های فعالیت اجتماعی، محسوس و حیاتی است. این نیاز، به ویژه در نظامهای آموزش و پرورش اهمیت بسیار دارد، زیرا آموزش و پرورش نقش اساسی در گردش امور جامعه و تداوم و بقای آن برعهده دارد و رهبری و مدیریت اثربخش، لازمه ی تهیه و اجرای برنامه های آموزشی و پرورشی نتیجه و کیفی است (علاقه بند، ۱۳۸۵).

مدیریت در آموزش و پرورش با تأکید توأم بر فرایند «آموزش» و «پرورش» در دو سطح ستادی و اجرایی فعالیت می کند. مدیریت آموزشی، در بین سایر انواع مدیریتها از جایگاه ویژه ای برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه جامعه دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارتهای کافی باشند، بدون تردید، نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارآئی و اعتبار بالائی برخوردار خواهد بود (میرکمالی، ۱۳۹۳).

مدیریت آموزشی، فرایندیست که کلیه فعالیتهای افراد همکار در سازمانهای آموزش و پرورش را در جهت رسیدن به هدفهای تعلیم و تربیت، همسو و هماهنگ می کند. مهمترین ویژگی عمومی یک مدیر ایمان او به کارش است که به شیوه ی کار مدیرزینت خاصی می بخشد.

امروزه دانش کلید اصلی رقابت پذیری سازمانها به شمار می رود. سازمانهای جدید مبتنی بر دانش هستند و این بدان معنی است که آنها باید به گونه ای طراحی شوند که بتوانند دانش سازمانی خود را شناخته، آن را احصا و ذخیره کرده و در موقع لزوم از آن بهره برداری نمایند، مجموعه این عوامل پارادایم جدیدی را در عرصه مدیریت بنیان نهاده است که از آن به عنوان "مدیریت دانش" یاد می شود. سازمانها دریافتند که هیچ چیز به اندازه دانش نمی تواند آنها را در دنیای رقابتی نگهدارد. لذا بیش از هر چیز کارکنان سازمان به عنوان صاحبان دانش و مهمترین سرمایه سازمان

مورد توجه قرار گرفته اند، مدیریت دانش به عنوان ابزاری که می تواند دانش موجود را گردآوری کرده، نظم و پویایی بخشیده و در کل سازمان اشاعه دهد اهمیت یافته است ( اخوان، ۱۳۸۹). از این رو سازمانها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعاملی بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانایی به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (پروست<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

بنابراین با توجه به مسائل بیان شده و دخیل بودن مدیریت دانش بر مدیریت آموزش در این تحقیق سعی می شود که به این سوال پاسخ داده شود که آیا مدیریت دانش در مدیریت آموزش در بین دبیران اداره آموزش و پرورش شهر پارس آباد تاثیری دارد؟

## ۲- مبانی نظری

### ۲-۱- مدیریت دانش

#### ۲-۲- تعریف دانش :

دامنه تعاریف ارائه شده در مورد دانش ، از کاربردی تا مفهومی و فلسفی و از نظر هدف ، محدود تا گسترده را شامل می شود . برخی تعاریف دانش به شرح زیر هستند :

**افرازه :** دانش شامل حقایق و باورها، مفاهیم و اندیشه ها، قضاوت ها و انتظارات، متدلوژی (روش شناسی) یا علم اصول و نحوهی انجام فنون است . (بیک زاده مرزبانی و سوری ، ۱۳۸۵ ، ۴)

**ولف<sup>۲</sup> :** دانش ، اطلاعات کاربردی و سازماندهی شده برای حل مسائل است . (همان منبع ، ۴)

**تورین<sup>۳</sup> :** دانش ، اطلاعاتی سازماندهی و تجزیه و تحلیل شده است که می تواند قابل درک و نیز کاربردی برای حل مسأله و تصمیم گیری باشد . (همان منبع ، ۴)

**ویگ<sup>۴</sup> :** دانش شامل حقایق و باورها ، مفاهیم و اندیشه ها ، قضاوت ها و انتظارات ، متدولوژی ( روش شناسی ) یا علم اصول و نحوه انجام فنون است . (همان منبع ، ۴)

<sup>1</sup> - Prost

<sup>2</sup> - Wolf

<sup>3</sup> - Toorin

<sup>4</sup> - Wiig

**ون دراسپیک و اسپیک کروت**<sup>۱</sup>: دانش، مجموعه ای از نگرش ها، تجربیات و مراحل است که به صورت درست و صحیح، کنار یکدیگر قرار گرفته اند؛ ازین رو راهنمای مناسبی برای افکار، رفتارها و ارتباطات می باشد. (همان منبع، ۴)

**بکمن**<sup>۲</sup>: دانش، استدلال در باب اطلاعات و داده ها برای دستیابی به کارایی، حل مسائل، تصمیم گیری، یادگیری و آموزش است. (همان منبع، ۴)

**بروکینگ**<sup>۳</sup>: دانش سازمانی، اجتماعی از سرمایه های متمرکز انسانی، سرمایه های استعدادها و فکری و سرمایه های ساختار می باشد. (همان منبع، ۴)

**مایر**<sup>۴</sup>: دانش سازمانی، به اطلاعات پردازش شده و جاسازی شده از جریانات عادی و مراحل که قابلیت اقدام دارند و نیز دانش به دست آمده به وسیله سیستم های سازمانی، مراحل، تولیدات، قوانین و فرهنگ اطلاق می گردد. (همان منبع، ۴)

تعاریف فوق و مفاهیم به کار رفته در آنها به خوبی بیان گر نقش پراهمیت دانش در برنامه ریزی ها، تصمیم گیری ها و پیاده سازی راه کارها در راستای حل مسائل گوناگون می باشند و این خود، توجه ما را به موضوع مدیریت دانش معطوف می دارد.

## ۲-۳- انواع دانش:

دانش، شامل دانش رسمی، الگوها، قوانین، برنامه ها و رویه ها، مهارت ها و تجربه افراد می باشد. آن همچنین شامل دانش رسمی، ارتباط برقرار کردن، تحلیل موقعیت ها، توسعه راه حل های جدید برای مشکلات و انجام فعالیت های سازمان، موضوعات فرهنگی، آداب و رسوم و ارزش هایی از قبیل روابط با مخاطبین سازمان می باشد. (حسنقلی پور و دیگران، ۱۳۸۸، ۱۲۴)

دو نوع کلاس بندی دانش متداول هستند اول کلاس بندی دانش به صریح و ضمنی، در کلاس بندی دوم دانش به سه دسته خبری (اظهاری)، رویه ای و اکتشافی تقسیم می گردد. گروه بندی دیگری نیز وجود دارد که تنها در مورد دانش سازمانی اعمال می گردد. در این گروه بندی

<sup>1</sup> - Van der Spek & Spijkervet

<sup>2</sup> - Beek man

<sup>3</sup> - Broking

<sup>4</sup> - Mayer

دانش به دو دسته فردی و گروهی تقسیم می‌شود، در ادامه به معرفی این دسته بندی ها می پردازیم:

### دانش ضمنی و دانش صریح :

پولانی<sup>۱</sup> اولین کسی بود که دانش عینی و ضمنی سا زمان را تعریف کرده و بین آنها تفاوت قائل شد. دانش عینی، دانشی است ملموس، عقلانی و فنی (داده ها، سیاست ها، رویه ها، نرم افزارها، مستندات و غیره). دانش ضمنی معمولاً در دامن یادگیری ذهنی، ادراکی و تجربی است بسیار شخصی بوده و رسمی کردن آن دشوار است. (حسن بیگی، ۱۳۸۹، ۳۰)

### دانش ضمنی :

جهت توصیف دانش ضمنی می توان از این جمله کمک گرفت : ما بیشتر از آنچه که می توانیم بیان کنیم می دانیم. به این ترتیب می توان گفت که دانش ضمنی یک دانش شخصی است که نمی توان آن را به خوبی بیان کرد، چه به این خاطر که بسیار پیچیده است یا صرفاً به این دلیل که در درون ذهن و فکر افراد جا دارد. به بیان دیگر " دانش ضمنی یک دانش شخصی است که از تجارب افراد مایه گرفته و در تعاملات نرمال اجتماعی به اشتراک گذاشته شده و یا مبادله می گردد " (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۴، ۱۷).

دانش ضمنی اساساً از طریق تجربه و یادگیری عملی کسب می گردد. این دانش، دانش نانوشته سازمان است که بیانگر میزان تجربه و مهارت کارکنان است. در نقطه مقابل دانش ضمنی، دانش صریح وجود دارد که دارای قابلیت بیان از طریق گویش و یا مستندسازی است. (مسعودی فر، ۱۳۸۶، ۱)

دانش ضمنی، مجموعه ای از تجربیات، نقشه های ذهنی، بینش، فراست، تخصص، اطلاعات، رموز تجاری، مجموعه های مهارتی، درک و آموخته های یک سازمان و فرهنگ سازمانی که تجربیات گذشته و حال افراد، فرایندها و ارزشهای سازمان را در خود نهفته است، می باشد.

<sup>1</sup> - Polanyi

دانش ضمنی که با عنوان دانش نهفته نیز شناخته می شود (حسن بیگی، ۱۳۸۹، ۳۰) معمولاً یا در ذهن افراد قرار می گیرد یا در تعاملات گروهی داخل یک بخش یا شعبه سازمان، جای دارد. دانش ضمنی، معمولاً سطوح بالای تخصص یا مهارت را در بر می گیرد. معمولاً انتقال آن کند و پرهزینه است و ممکن است با موارد مبهم، مخدوش گردد. (همان منبع، ۳۱)

دانش ضمنی، دانش مانا نیز نامیده می شود زیرا جدا کردن آن از منبعش، نسبتاً دشوار است.

### دانش صریح:

از سوی دیگر دانش صریح دانشی است که به زبان های رسمی و سیستماتیک قابل بیان شدن است. این نوع دانش به خاطر عدم وابستگی به ذهن افراد، به راحتی قابل به اشتراک گذاری و بیان شدن است. نمونه های این نوع دانش عبارتند از مستندات، گزارش ها، مقالات، کدهای نرم افزاری و تصاویر.

دانش عینی (صریح)، شامل سیاست ها، راهنماهای رویه ها، گزارش های دولتی، گزارش ها، طرح ها، تولیدات، استراتژی ها، اهداف، مأموریت و مزایای رقابتی شرکت و زیرساخت فناوری اطلاعات است. این دانش به صورتی تدوین شده است که می تواند بین افراد توزیع گشته یا بدون نیاز به دخالت افراد، تبدیل به یک فرایند یا استراتژی شود. رابطه ساده ای بین تدوین دانش و هزینه انتقال آن وجود دارد. هر چه دانش عینی تر شود، با هزینه کم تری انتقال داده می شود. (همان منبع، ۳۰)

دانش عینی، دانش سیال نیز نامیده می شود زیرا پس از مستند شدن، به راحتی می تواند از دست افراد، مستندات یا سازمان ها جدا شود.

در حقیقت می توان گفت که دانش صریح دانشی است که به روشنی تدوین و تعریف شود و به سادگی و بدون ابهام بیان گردد و در پایگاه اطلاعاتی کد گذاری و ذخیره گردد. در پروژه ها می توان از قراردادها، مستندات، گزارش ها، الگوها، راهنماها و ... به عنوان دانش صریح نام برد (مسعودی فر، ۱۳۸۶، ۲)

دانش صریح سازمانی دانشی است سازمان یافته ، و با محتوایی ثابت که می تواند از طریق به کارگیری فناوری اطلاعات ، کدگذاری ، تدوین و نشر داده شود . این دانش اصطلاحاً در قسمت فوقانی و قابل رویت کوه یخ منابع دانش سازمان جای دارد . نمونه این دانش را می توان پایگاه های داده و کتابچه های راهنمای موجود در سازمان ها دانست . دانش ضمنی مقابل دانش صریح قرار دارد . این دانش ، شخصی و وابسته به متن است و جایگاه آن در ذهن ، رفتار و ادراک افراد می باشد . این دانش سطح زیرین کوه یخ منابع دانش سازمانی را شکل می دهد . ارزش ها ، عقائد ، بینش ، و شهود افراد مثال هایی از این نوع دانش در سازمان ها است . (دافی ، ۲۰۰۰ ، ۶۷).

### **دانش خبری، رویه ای و اکتشافی :**

دانش خبری مربوط است به جنبه های فیزیکی دانش و جوابگویی پرسشهایی از قبیل چه چیز ، چه کسی ، کجا ، و چه موقع می باشد . این دانش برای تفسیر و توصیف مشخصه های فیزیکی جهان از یک دیدگاه خاص ضروری است . به عبارت دیگر دانشی است درباره اشیا (موجودیت ها و رخدادها) و حقایق درباره جهان .

دانش رویه ای دانشی است که جهت به انجام رساندن یک وظیفه خاص مورد استفاده قرار می گیرد . به عبارتی فراهم کننده توصیفی است از عملکردهای خاص جهت تکمیل یک وظیفه مشخص ، این دانش پاسخگویی پرسش درباره چگونگی انجام کاری است . دانش رویه ای از دانش خبری برای توصیف قدم به قدم عملیات مورد نظر استفاده می کند . دست آخر دانش اکتشافی توصیف کننده تحریبات فردی و استدلالات تلویحی است . این دانش با افزایش تجربیات افراد رشد پیدا کرده و از هر دو نوع دانش خبری و رویه ای جهت پاسخگویی به پرسشهایی درباره دلیل یک امر استفاده می کند .

### **دانش فردی و دانش گروهی :**

در یک طبقه بندی کلی ، دانش شامل دانش فردی و دانش سازمانی است . دانش فردی ، دانشی است که در ذهن افراد جای دارد . دانش سازمانی ، دانشی است که به واسطه تعاملات میان فناوری ، فنون ، و افراد در سازمان شکل می گیرد . دانش سازمانی خود شامل دانش ضمنی و دانش صریح است . (دافی ، ۲۰۰۰ ، ۶۷)

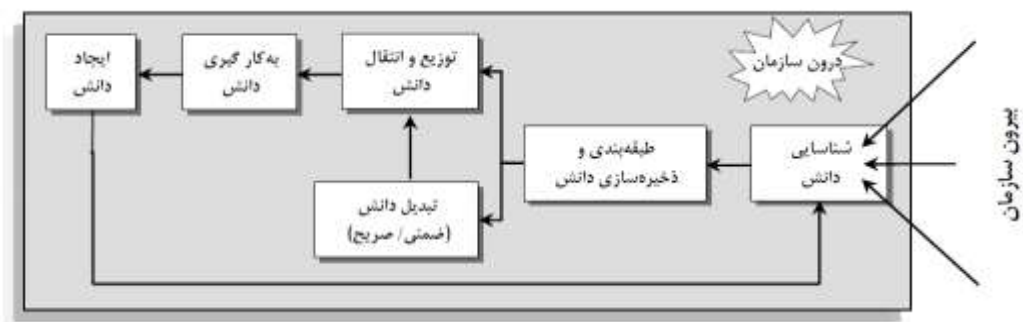
تاثیر مدیریت دانش در مدیریت آموزش در بین...

دانش درون سازمان براساس مکان حضور آن به دانش فردی و گروهی تقسیم می گردد . از تعاریف قبلی مشخص است که دانش فردی دانشی ضمنی است . یعنی بخشی از دانش یک سازمان در ذهن افراد آن جای دارد . همچنین تحقیقات نشان می دهد که یک تیم از افراد که با یکدیگر تعامل دارند دارای نوعی دانش هستند که برخاسته از دانش تک تک آنها می باشد . (ایازی ، ۱۳۸۶ ، ۳۳)

این نوع دانش دانش گروهی نامیده می شود . دانش فردی دارای ساختاری شخصی است اما دانش گروهی پیرو ساختار دانش سازمان می باشد .

## ۲-۴- فرایند تبدیلات دانش :

دست اندرکاران دانش انواع مختلفی از فرایندهای دانش پایه را مطرح می کنند که معمولاً در آنها : در اختیار گرفتن ، ذخیره سازی ، پردازش و انتقال دانش عناصری اساسی به شمار می روند . (مسعودی فر ، ۱۳۸۶ ، ۲)



شکل ۲-۳ - فرایند تبدیلات دانش (همان ، ۳)

## ۲-۵- تعاریف مدیریت دانش :

درخصوص تعریف مدیریت دانش توافقی وجود ندارد و تعاریف گوناگونی در این خصوص ارائه گردیده که هر یک ابعادی از این موضوع را نمایش می دهند . (بیک زاده مرزبانی و سوری ، ۱۳۸۵ ، ۶)

دراین جا چند نمونه از تعاریف را مرور می نمایم :

مدیریت دانش همچنین شیوه جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان و شیوه ای برای بهره وری ، بهبود عملکرد و کاهش هزینه ها و بهینه سازی دانش



سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق روش های متفاوت است. (گودرزی و دیگران، ۱۳۸۸، ۲۰۲)

مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارتهایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می رساند. (حسن بیگی، ۱۳۸۹، ۲۸)

**داونپورت و پروساک<sup>۱</sup>:** مدیریت دانش را رویکردی ساخت یافته می دانند که رویه هایی برای شناسایی، ارزیابی، سازماندهی، ذخیره سازی و بکارگیری دانش به منظور تامین نیازها و اهداف سازمان را در خود جای می دهند. مدیریت دانش شامل ترکیب اطلاعات داخلی و خارجی و تبدیل آنها به دانش فعال از طریق سکوی فناوری اطلاعات است. بسیاری از مباحث مدیریت دانش شباهت زیادی با مبانی مدیریت اطلاعات دارد: جمع آوری مدارک، ذخیره آنها، تهیه دفاتر و اسناد مکانیزم های گردش و ارتباطات و غیره. با این حال مدیریت دانش چندین ویژگی اختصاصی دارد که آن را از شیوه های سنتی برخوردار با داده ها و اطلاعات متمایز می کند. **ماسی<sup>۲</sup> (۱۹۹۹):** مدیریت دانش را فرآیند منظم یافتن، انتخاب، سازماندهی، پالایش و ارائه اطلاعات بگونه ای است که موجب بهبود و افزایش درک اعضاء سازمانی و تقویت حافظه سازمانی شده و کمک می کند تا سازمان از تجربیات خود به طور مستمر بیاموزد و خود را اصلاح کند.

**پت راش<sup>۳</sup>:** مدیریت دانش، کسب دانش درست برای افراد مناسب در زمان صحیح و مکان مناسب است، به گونه ای که آنان بتوانند برای دستیابی به اهداف سازمان، بهترین استفاده را از دانش ببرند. (بیک زاده مرزبانی و سوری، ۱۳۸۵، ۶)

**ویگ<sup>۴</sup>:** مدیریت دانش بنایی سنجیده، صریح و اصولی برای تجدید و استفاده از دانش در جهت افزایش تاثیر و بازگشت دانش مربوط به سرمایه دانشی است. (همان منبع، ۶)

<sup>1</sup> - Davenport & Prusak

<sup>2</sup> - Masie

<sup>3</sup> - Petrash

<sup>4</sup> - Wiig

**هی بار<sup>۱</sup>**: مدیریت دانش شامل مراحل تسخیر اجتماع دیدگاه های خبرگان و متخصصان یک شرکت در هر جایی که باشند (در بانک اطلاعاتی، بر روی کاغذ و یا در اندیشه نیروها) و پخش آن در هر جایی که به سود بیشتری بینجامد، می باشد. (همان منبع، ۶)

**مکنتاش<sup>۲</sup>**: مدیریت دانش با تجزیه و تحلیل و شناسایی دانش لازم و سودمند درگیر بوده و در پی برنامه ریزی چند بعدی و کنترل مناسب در توسعه سرمایه های دانش، در جهت برآورده کردن اهداف سازمانی است. (همان منبع، ۶)

**ادل<sup>۳</sup>**: مدیریت دانش، خط مشی های اصولی را برای یافتن، درک کردن و استفاده از ارزش و ایجاد ارزش، معین می نماید. (همان منبع، ۶)

**بکمن<sup>۴</sup>**: مدیریت دانش، رسمی سازی و دسترسی به تجربه، دانش و دیدگاه های استادانه را که قابلیت های جدید، قدرت کارایی بالاتر، تشویق نوآوری و افزایش ارزش مشتری را در پی داشته باشند، هدف قرار می دهد. (همان منبع، ۶)

**شبکه بیز تک<sup>۵</sup>**: مدیریت دانش برای برآورده سازی نیازهای سازمانی از قبیل سازگاری، بقا و توانایی منحصر به فرد در برابر تغییرات پیوسته و روزافزون می باشد. مدیریت دانش شامل فرآیندهای سازمانی است که به دنبال پیوستن و نیروزایی ظرفیت های عملیاتی اطلاعات، داده های تکنولوژی های اطلاعاتی و ظرفیت نوآوری و خلاقیت انسان می باشند. (همان منبع، ۶)

**افرازه**: مدیریت دانش فرآیند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، تسهیم، نگهداری، ارزیابی و به کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، فن آوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می پذیرد. (همان منبع، ۶)

<sup>1</sup> - Heybar

<sup>2</sup> - Macintosh

<sup>3</sup> - O'Dell

<sup>4</sup> - Beek man

<sup>5</sup> - Biztac network

**وانگ<sup>۱</sup>** : مدیریت دانش عبارت است از ایجاد ارزش از دارایی های پنهان شرکت . زمانی هدف تأمین می شود که بتوانیم توانایی های سازمانی و فردی را به گونه ای پرورش دهیم که در ایجاد ، تبادل و گردآوری دانش توانا باشند . این امر مستلزم آن است که برای افراد بشر ارزشی والا قائل شویم . (بیک زاده مرزبانی و سوری، ۱۳۸۵، ۷)

**مالهوترا<sup>۱</sup>** : مدیریت دانش را انجام کارهای درست می داند تا درست انجام دادن کارها که تأکید بر اثربخشی دارد تا کارایی. (گودرزی و دیگران، ۱۳۸۸، ۲۰۲)

مدیریت دانش یک استراتژی مدیریتی نظام مند و یکپارچه است که فناوری اطلاعات را با فرآیند سازمانی ترکیب می کند . مدیریت دانش ، فعالیتی مدیریتی است که دانش را توسعه ، انتقال ، ارسال ، ذخیره سازی و اعمال می کند و همچنین اطلاعات واقعی جهت واکنش و اتخاذ تصمیمات صحیح با هدف تحقق اهداف سازمانی را در اختیار سازمان قرار می دهد . (حسنقلی پور و دیگران ، ۱۳۸۸ ، ۱۲۵)

**مالهوترا<sup>۱</sup>** : مدیریت دانش انجام دادن کارهای درست به جای درست انجام دادن کارهاست . تأکید روی اثربخشی است نه کارآیی ؛ وجود کارآیی بدون اثربخشی به شکست سازمان منجر می شود . (بیک زاده مرزبانی و سوری ، ۱۳۸۵ ، ۶)

**بنابر گفته لی بوایتز<sup>۲</sup> (۱۹۹۹)** : مدیریت دانش ترکیبی از سامانه های مبتنی بر دانش ، هوش مصنوعی ، مهندسی نرم افزار، بهبود فرایندهای کسب و کار، مدیریت منابع انسانی و مفاهیم رفتار سازمانی می باشد . مدیریت دانش یک استراتژی مهم برای بهبود مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی شده است ، زیرا مدیریت مناسب دانش و نفوذ آن در سازمان موجب می شود تا سازمان نوآوری و هوش و انطباق پذیری بیشتری از خود نشان دهد .

همچنین مدیریت دانش به عنوان یک کاربرد هدف گرا و سیستماتیک پیمانه هایی جهت هدایت و کنترل دارایی های دانش قابل لمس و غیر قابل لمس سازمان شناخته می شود که با هدف استفاده از دانش موجود داخلی و خارجی این سازمان ها جهت فعال کردن خلق دانش جدید ، ایجاد ارزش ، خلاقیت و پیشرفت در نظر گرفته می شود . (حسن بیگی ، ۱۳۸۹ ، ۳۱)

<sup>1</sup> - Wang

<sup>3</sup> - Liebowitz

پیتر دراگر<sup>۱</sup> اعتقاد دارد "راز موفقیت سازمانها در قرن ۲۱ اجرای صحیح مدیریت دانش است. بنابراین در سازمانهای هزاره سوم اجرای مدیریت دانش ضروری بوده و موسسات باید با برنامه ریزی برای اجرای آن اقدام کنند. موفقیت سازمانها به طور فزاینده ای به این موضوع وابسته است که چه طور به طور موثر سازمان می تواند دانش را بین کارکنان سطوح مختلف جمع آوری، ذخیره و بازیابی کند. (همان منبع، ۳۱)

تعریف ساده از مدیریت دانش عبارت است از: برانگیختن افراد به تسهیم دانش خود با دیگران.

**داففوس<sup>۲</sup>:** مدیریت دانش ترکیب فرآیندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کد گذاری، اشاعه و اعمال قدرت دانش در سازمان است و هدف اصلی آن اطمینان از این است که شخص نیازمند، دانش مورد نیاز خود را در زمان مقتضی به دست می آورد، به گونه ای که توانایی تصمیم گیری به موقع و درست برای او ممکن می شود. (بیک زاده مرزبانی و سوری، ۱۳۸۵، ۶)

**هنری و هدیهپث<sup>۳</sup>:** مدیریت دانش سیستمی است که دارایی دانش جمعی سراسر سازمان را (دانش صریح و ضمنی) اداره می کند. و یک فرآیند مارپیچی است که شامل شناسایی، اعتبار سنجی، ذخیره و پالایش دانش برای دسترسی کاربران به آن است، و نتایج زیر را در پی دارد:

1. استفاده مجدد دانش توسط دیگران برای نیازهای مشابه

2. حذف دانش به دلیل فقدان اعتبار

3. تغییر شکل دانش و خلق آن در شکل جدید (همان منبع، ۷)

## ۲-۶- مدیریت آموزش

امروزه هنر و علم مدیریت را از ظریف ترین و پربهرترین کارهای آدمی می دانند و به عنوان یکی از شاخصهای مهم تمدن معاصر و از جمله عوامل مؤثر در رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع کنونی به حساب می آورند.

<sup>1</sup> - Drucker, Peter

<sup>2</sup> - Daghfous

<sup>3</sup> - Henrie & Hedyepeth

رشد و توسعه نظامهای آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر ماست. آموزش و پرورش با انسان سر و کار دارد و چون انسان موجودی پیچیده است از این رو، نظام آموزشی به ایفای دشوارترین و پرمسئولیت ترین وظایف اجتماعی اشتغال دارد.

اهمیت و نقش مدیریت در کشور ما که از وسعت زیاد و موقعیت جغرافیایی و آب و هوای نسبتاً مناسب و سرشار از منابع طبیعی و نیروی انسانی بالقوه برخوردار است و هم اکنون در حال بازسازی و نوسازی است، بیش از پیش احساس می گردد.

از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمانهای آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است و نقش استراتژیک دارد. زیرا تمام اهداف و عوامل این سازمانها انسانی است و رسالت آنها، از یکسو تبدیل انسانهای خام به انسانهای صنعتگر، خلاق، خودآگاه و رشد یافته است و از سوی دیگر، تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخشهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است.

## ۲-۷- مفاهیم و تعاریف مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی فرایندی است که کلیه فعالیتهای افراد همکار در سازمانهای آموزشی و پرورشی را در جهت رسیدن به هدفهای تعلیم و تربیت همسو و هماهنگ می کند و با استفاده ی صحیح از منابع فیزیکی و انسانی، زمینه های مساعد و مناسب را برای تحقق فوق فراهم می سازد. همه اندیشمندان مدیریت در یک نکته اتفاق نظر دارند و آن این است که مدیریت عامل رسیدن به اهداف سازمان می باشد.

«فلیپو» (FLIPPO)، مدیریت را هماهنگی همه منابع از طریق فراگردهای برنامه ریزی و کنترل عملیات سازمان به طوری که هدفها را بتوان به طور موثر و صرفه جویانه حاصل نمود. (۱) تعریف می کند.

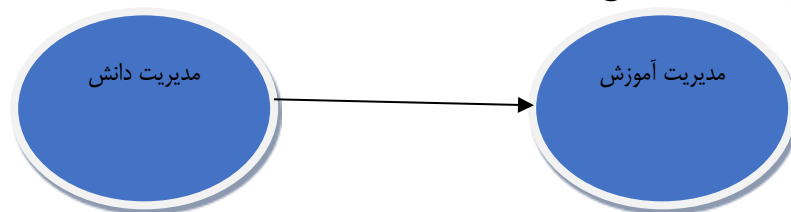
دکتر «علی علاقه مند» مدیریت را «بوجود آوردن و حفظ کردن محیطی که در آن افراد بتوانند در جهت برآوردن هدفهای معینی به طور موثر و کارآمد فعالیت کنند.» تعریف می کند.

در بیشتر تعاریف مدیریت، به انسان و کار کردن به انسانها اشاره شده است. یک تعریف، مدیریت را کار کردن با افراد و به وسیله افراد و گروهها برای تحقق هدفهای سازمانی معرفی می

تاثیر مدیریت دانش در مدیریت آموزش در بین...

کند، صاحب نظر دیگری می گوید، مدیریت یعنی هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران و عده ای نیز مدیریت را فراهم کردن محیط مناسب برای افراد می دانند. از آنجا که مدرسه یک نظام صد در صد انسانی است که عامل انسانی هیچ سازمانی مثل یک کارخانه و یا حتی یک بیمارستان به اندازه مدرسه قوی نمی باشد، مدیریت را با تکیه بر بعد انسانی آن از یک سو، با توجه به هدف الهی آن از سوی دیگر دکتر «سید محمد میر کمالی» چنین تعریف می کند.

### مدل پیشنهادی تحقیق



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق بر گرفته از نوناکا (۲۰۲۰)

بر این اساس فرضیه تحقیق به شرح زیر مطرح می شود:

### الف - فرضیه اصلی

مدیریت دانش بر مدیریت آموزش در بین دبیران اداره آموزش و پرورش شهر پارس آباد تاثیر معناداری دارد.

### ۳- روش تحقیق

روش این پژوهش پیمایشی و از نوع کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران اداره آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد به تعداد ۹۵ نفر در سال ۱۴۰۲ می باشد و با توجه به کم بودن تعداد جامعه آماری، حجم نمونه تمام شمار و همان تعداد ۹۵ نفر انتخاب می شوند. در پژوهش پیش رو برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss استفاده شد (خاکی، ۱۳۹۶). سؤالات پرسشنامه در پژوهش فوق شامل دو بخش است؛ در بخش اول مشخصات فردی، اطلاعات فردی ناشران از قبیل جنسیت، سن، تحصیلات پرسیده شد. در بخش دوم سؤالاتی راجع به متغیرهای

اصلی پژوهش پرسیده شد. این پرسشنامه توسط محقق طراحی و پس از سنجش روایی پرسشنامه با نظرخواهی از خبرگان و اساتید، از روش روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. همچنین برای تأیید پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده نیز نشان‌دهنده پایایی عالی و مطلوب پرسشنامه است.

#### ۴- یافته های تحقیق

##### ۴-۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول ۴-۵، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۴-۴: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	انحراف معیار	مقدار میانگین		حد اکثر	حداقل	واریانس
		مقدار میانگین	حد اکثر			
مدیریت دانش	۰/۷۳۸	۳/۲۶	۵	۱/۲	۰/۵۴۵	
مدیریت آموزش	۰/۵۹۱	۳/۱۲	۴/۵	۱/۵	۰/۳۵۰	

همان گونه که در جدول ۴-۴ قابل ملاحظه است، برای متغیر مدیریت دانش مینیمم نظرات مقدار ۱/۲ و ماکزیمم نظرات مقدار ۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۲۶ و ۰/۷۳۸ است.

برای متغیر سطح مدیریت آموزشی مینیمم نظرات مقدار ۱/۵ و ماکزیمم نظرات مقدار ۴/۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳/۱۲ و ۰/۵۹۲ می باشد.

##### ۴-۲- بررسی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف

به منظور استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال یا غیر نرمال برخوردار است؟ چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده، برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیر نرمال بودن باید از آزمون‌های غیرپارامتریک استفاده کرد که در این مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون مزبور در مورد هر یک از متغیرها می‌پردازیم و بر اساس نتایج حاصل، آزمون مناسب برای بررسی صحت و سقم فرضیات تحقیق انتخاب می‌کنیم.

جدول ۴-۵: نتایج نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	تعداد نمونه	سطح معناداری
مدیریت دانش	۹۵	۰/۰۰۳
مدیریت آموزشی	۹۵	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق مقدار سطح معنی داری برای تمامی متغیرها کمتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است بنابراین توزیع متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی می کنند.

#### ۴-۳- آزمون فرضیه های پژوهش

**فرضیه اصلی: مدیریت دانش بر مدیریت آموزش در بین دبیران اداره آموزش و پرورش شهر پارس آباد تاثیر معناداری دارد.**

باتوجه به نتایج جدول زیر اگر سطح معنی داری بزرگتر از ۰,۰۵ باشد، فرضیه صفر نتیجه گرفته می شود و در صورتی که مقدار سطح معنی داری از ۰,۰۵ کوچکتر باشد فرضیه یک نتیجه گرفته می شود.

جدول (۴-۶): ضریب همبستگی بین یادگیری اجتماعی و مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی	متغیر وابسته	
	متغیر مستقل	
۰,۷۱۰	شدت	مدیریت دانش
۰,۰۰۱	معناداری	
۹۵	تعداد	

برای آزمون این فرضیه از آزمون معنی داری پیرسون استفاده شده است، نتایج بدست آمده به شرح زیر توضیح داده می شود: بین یادگیری اجتماعی و مدیریت آموزشی همبستگی معنی داری وجود دارد، چرا که سطح معنی داری بدست آمده (Sig=0.001) کمتر از آلفای تحقیق ( $\alpha = 0.05$ ) می باشد، پس نتیجه کلی این است که در سطح ۹۹ درصد رابطه معنی داری بین یادگیری اجتماعی و مدیریت آموزشی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی و



مستقیم بوده یعنی هر دو توأمان افزایش یا کاهش می یابند، شدت همبستگی بین دو متغیر در سطح نسبتاً قوی قرار دارد. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد، به این مفهوم که تغییرات در یادگیری اجتماعی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته (مدیریت آموزشی) خواهد بود. یعنی هر چه میزان یادگیری اجتماعی بیشتر باشد، به همان اندازه میزان مدیریت آموزشی به طرف مثبت سیر می کند.

جهت بررسی میزان تأثیر، برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرارگرفت که در ادامه به آن پرداخته شده است.

#### برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل مدیریت دانش (X) و مدیریت آموزشی (Y) پس از بررسی شاخص های کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می پردازیم.

جدول (۴-۷): شاخص کفایت رابطه مدیریت دانش و مدیریت آموزشی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	انحراف معیار خطا
۰,۷۱۰	۰,۴۹۸	۰,۶۵۴	۰,۳۱۶۰۲

همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر ۰,۷۱۰ است. ضریب تعیین ۰,۶۵۴ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۶۵ درصد تغییرات مدیریت آموزشی مربوط به مدیریت دانش می شود. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۴-۸): آزمون F معنی دار بودن مدیریت دانش و مدیریت آموزشی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
مقدار باقی مانده	۳۶,۰۵۲	۹۴	۰,۱۰۰		
جمع کل	۲۰۹,۳۵۷	۹۵			

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰,۰۰۱ بوده و نشان

از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰,۹۹ دارد.

جدول (۴-۹): نتیجه آزمون t ارتباط مدیریت دانش و مدیریت آموزشی					
مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	T	مدل
	B	خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۰,۵۷۴	۰,۴۸	۰,۸۵	۰,۵۶۲	
مدیریت دانش	۰,۰۰۱	۱,۰۲۴	۰,۲۵	۰,۷۱۰	۴۱,۶۵۷

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است. به ازای تغییر یک واحد مدیریت دانش، ۰,۷۱۰ واحد تغییر در مدیریت آموزشی ایجاد می شود که این مسئله با فرض ثابت بودن سایر متغیرها می باشد. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است که این مقدار برای این متغیر برابر ۰,۰۰۱ بوده و در نتیجه مدیریت دانش در مدیریت آموزشی مؤثر است.

### ۵- بحث و نتیجه گیری

امروزه دانش به عنوان یک سرمایه و دارایی غیر ملموس جایگاه مهمی در سازمانها پیدا کرده و به کارگیری هر چه بهتر و موثرتر دانش سازمانی به صورت سازماندهی شده و مدیریت شده، پیشرفتی قابل توجه از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سازمانها ایجاد می کند. از طرفی مدیریت دانش ناموفق نیز میتواند موجب تحمیل هزینه های جبران ناپذیری بر سازمانها گردد. شناخت عوامل موفقیت مدیریت دانش و به کارگیری صحیح آن می تواند در مدیریت و راهبری سازمان مثر ثمر باشد.

به دلیل اینکه مدارس و مراکز آموزشی در حال گذار از پارادایم رشد و جهانی شدن هستند، باید مدیریت دانش را بخشی از مأموریت و استراتژیهای خود قلمداد کنند، زیرا مدیریت دانش از یکطرف با جذب دانش های جدید به درون سیستم و از طرف دیگر با اداره موثر آن دانش میتواند مهمترین عامل در ایجاد و توسعه مدارس دانایی محور باشد.

به همین دلیل، استفاده از مدیریت دانش در سازمانها و مراکز آموزشی حائز اهمیت بوده و می تواند نقش راهبردی و اساسی در بهبود و کارآیی مراکز ایفا نماید. لذا پیشنهاد می گردد مسئولان

واحدها و مراکز آموزشی و اثر بخشی تا شاهد کارایی متمرکز کرده دانش از مدیریت استفاده خود را در چارچوب فعالیتهای تمام فعالیتهای خود باشند.

## ۶- فهرست منابع

ایازی، فتانه، ۱۳۸۶، به کارگیری حافظه سازمانی در پالایش معماری سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته نرم افزار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

بیک زاده مرزبانی و سوری، ناصر و حسن، ۱۳۸۵، رهبری سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در مدل راهبردی مدیریت دانش، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران.

حسن بیگی، محسن، ۱۳۸۹، ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاههای کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، ص ۱۳۳-۱۳۴.

حسنقلی پور و عابدی جعفری و خطیبیان، طهمورث و حسن و ندا، ۱۳۸۸، سنجش سطح بلوغ مدیریت دانش در سازمان ها از طریق یک مدل بلوغ توسعه یافته ی مدیریت دانش، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۴، ص ۱۲۱-۱۴۸.

علاقه بند، علی، مقدمات مدیریت آموزشی، (تهران: انتشارات رز، ۱۳۸۵)، ص ۲۵.

مسعودی فر، پویان، ۱۳۸۶، راهکارهای عملی برای مدیریت دانش در سازمان های پروژه محور، فصلنامه دریچه، سال چهارم، شماره نهم، ص ۱-۶.

میرکمالی، سید محمد، رهبری و مدیریت آموزشی، (ناشر، نشر رامین، انتشارات آذروش، ۱۳۹۳) ص ۲۲.

Duffy, J., 2000, " Knowledge management: to be or not to be", *Information Management Journal*, 34.

Nonaka, I. and Takeuchi, H. A., 1994, "A Dynamic Theory of Organisational Knowledge Creation", *Organisation Science*, Vol. 5, No. 1.