



Designing the Pattern of Knowledge Management in the General Administration of Education in Hormozgan

Samaneh Naghipoor Evaki ¹, Mehdi Bagheri ^{2,*}, Ghodsi Ahqar ³

¹ Department of Educational Management, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish Island, Iran

² Department Administration, Islamic Azad University of Hormozgan, Bandar Abbas, Iran, Corresponding author

³ Research and Planning Organization, Research Institute for Education Studies, Tehran, Iran

*Corresponding author: Mehdi Bagheri, Department Administration, Islamic Azad University of Hormozgan, Bandar Abbas, Iran.
Email: mbagheri.sbu@gmail.com

Article Info

Keywords: Knowledge management, Knowledge creation, Knowledge transfer, Knowledge retention, Application of knowledge, Education.classes

Abstract

Introduction: This research was conducted with the aim of designing a knowledge management model in the General Directorate of Education in Hormozgan province, Iran.

Methods: The research method was qualitative-quantitative. The statistical population of the research in the qualitative part was 18 people. The second group of statistical population of this study included all administrators of Hormozgan provincial education administration. By using the Cochran formula, 246 people were selected as sample size. To assess the narrative in the qualitative section, the valuable ideas of the professors familiar with this field and the specialists and educators of the Hormozgan province and the university officials who were well-known in this field were used. In order to measure the reliability of the qualitative section, the reliability of the interviews was used to test the reliability of the test and the method of the agreement within the subject. Validity in the quantitative section was used using face, quantitative section.

Results: The results of the data analysis showed that the components of knowledge management consisted of knowledge creation (3.32), knowledge preservation (3.29), knowledge transfer (3.22), and application of knowledge (3.27).

Conclusions: The model, exacerbated the mechanisms, facilitators and barriers to knowledge management in the education organization and itwas getting round and fitted well.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

طراحی الگوی مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان

سمانه نقی پور ایوکی^۱، مهدی باقری^۲، قدسی احقر^۳

^۱ گروه مدیریت آموزشی، واحد بین‌المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران

^۲ گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان، بندرعباس، ایران

^۳ سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران

* نویسنده مسؤول: مهدی باقری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان، بندرعباس، ایران. ایمیل: mbagheri.sbu@gmail.com

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف طراحی و الگوی مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان انجام پذیرفت.

روش کار: روش پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و آموزشی شامل مسئولین آموزش و پرورش استان هرمزگان بود که به صورت هدفمند و روش دلفی، تعداد ۱۸ نفر انتخاب شدند. در بخش کمی، کلیه مدیران اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان و مدیران مدارس به تعداد ۱۰۰۰ نفر در سال ۱۳۹۷ بودند که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۴۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری، چند مرحله‌ای بود. گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاری یافته و پرسشنامه محقق ساخته انجام پذیرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد بود. در بخش کمی، در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مولفه‌های تشکیل دهنده مدیریت دانش شامل، خلق دانش (۳/۳۲)، حفظ دانش (۳/۳۹)، انتقال دانش (۳/۲۲) و بکارگیری دانش (۳/۲۷) بودند.

نتیجه گیری: مدل ارائه شده در این مطالعه، تسهیلگرها و موانع پیش روی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش را نیز در بر می‌گیرد و از برآش و اعتبار مناسبی برخوردار است.

وازگان کلیدی: مدیریت دانش، خلق دانش، انتقال دانش، حفظ و نگهداری دانش، بکارگیری دانش، آموزش و پرورش

مقدمه

می‌دهند که واحدهای آموزش و پرورش استان هرمزگان، با چالش‌های بسیاری در حوزه مدیریت دانش و حرکت به‌سوی دانایی محوری مواجه هستند که از آن جمله می‌توان به محرومیت از امکانات اولیه آموزشی، عدم حمایت مدیران، فقدان سرمایه اجتماعی - فرهنگی مقتضی در اکثریت خانواده‌ها نسبت به دانش تولیدی در مدارس، بی‌توجهی به راهبردهای موجود در سند تحول بنیادین و سند برنامه درسی ملی، محروم ماندن از تجهیزات فناورانه نوین و پویا و غیره، اشاره نمود [۱۷]. این شرایط در حالی واقع گردیده است که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و نیز سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور، به‌وضوح در مورد سرمایه‌گذاری در تسهیم و انتقال دانش و به کارگیری فرایندهای آن در سازمان آموزش و پرورش تأکید شده است [۱۸]. از سوی دیگر، مطرح شدن مدل‌ها و روش‌های غیربومی متعدد مدیریت دانش در ایران و نیز مدل‌های داخلی ناهمساز برای فضای سازمان آموزش و پرورش نظریه‌مدلی که عزتی و همکاران در عرصه‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها در سطح استراتژی و اهداف، فرهنگ و محیط بیرونی، ساختار، سرمایه‌های فکری، رهبری و مدیریت، منابع مالی، آموزش و فناوری [۱۹] یا حجتی و همکاران پیرامون الگوی مدیریت دانش کارکنان دانشگاه‌ها [۲۰] در ابعاد تولید، سازمان‌دهی، به کارگیری و بازتولید دانش ارائه داده‌اند، موجب سرگردانی مدیرانی شده است که به دنبال پیاده‌سازی الگوی بهینه مدیریت دانش در آموزش و پرورش هستند. لذا، حرکت به سمت یک جامعه دانش‌بنیان به‌ویژه در حوزه آموزش و پرورش، طراحی و پیاده‌سازی الگوی بومی و جامع مدیریت دانش در کشور که تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش و عوامل اثربخش را مدنظر قرار دهد، ضرورت دوچندانی یافته است. با دسترسی به چنین الگویی می‌توان انتظار داشت که بهره‌برداری از سرمایه‌های فکری ملی کاراتر گردیده و هدررفت سرمایه‌های فکری و دانش در سطح ملی کاهش یابد. بر این مبنای، هدف از این پژوهش، طراحی الگوی مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان در جهت افزایش بالندگی و توسعه علمی این حوزه بنیادین معرفتی است.

روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و مبتنی بر روش ترکیبی از نوع کمی و کیفی بوده است که در بازه زمانی سال ۱۳۹۸ اجرا گردیده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان (۱۰۰ نفر) و خبرگان دانشگاهی و آموزشی بوده است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۸۰ نفر محاسبه شده و روش نمونه‌گیری در مرحله کمی شامل نمونه‌گیری چندمرحله‌ای (در مرحله اول از بین ادارات آموزش و پرورش استان هرمزگان ۷ اداره به صورت تصادفی انتخاب

دنیای نوین، عصر تحولات و تغییرات شگرف در دانش و فناوری‌ها بوده، عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملکردی و استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری به منظور گسترش عرصه رقابتی است. در این عصر، مزیت رقابتی پایدار و اصلی در سرمایه‌های دانشی نهفته بوده و دانش به عنوان یک بخش سودمند و مهم‌ترین منبع کلیدی در محیط اقتصاد جهانی مطرح است. لذا یکی از دغدغه‌ها و عوامل بالندگی و بهره‌وری سازمان‌ها، مدیریت دانش است [۱، ۲]. مدیریت دانش به مثابه ابزار گردآوری، نظامبخشی و ترویج دانش [۳] درصد آن است تا نحوه تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به معرفت علمی و مهارت‌های فردی و گروهی، تبیین نماید [۴]. به عبارتی، وسیله‌ای برای کسب و ذخیره دانش مدیران و قابل دسترس کردن آن برای دیگران در داخل سازمان بوده [۵] و توانایی پردازش و سنتز داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش یا فرایند تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح را فراهم نماید [۶]. لذا دونات و دیابلو مدیریت دانش مجموعه فعالیت‌ها، ابتکارها و راهکارهایی دانسته‌اند که سازمان‌ها برای تولید، ذخیره، انتقال و به کارگیری دانش جهت بهبود عملکرد سازمانی به کار می‌گیرند [۷]. لیکن، در عصری که از آن به جامعه و اقتصاد دانش‌مدار یاد می‌شود، پیاده‌سازی صحیح مدیریت دانش تنها مختص به سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی نیست (طراحی الگوی مدیریت دانش در شرکت‌های صنعتی نظیر فولاد مبارکه سپاهان [۸] یا سازمان‌های ورزشی [۹])، بلکه سازمان‌های آموزشی به‌ویژه آموزش و پرورش نیز به عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش می‌تواند از آن بهره فراوان برد [۱۰] و سیستم آموزشی خود را متأثر با ویژگی‌های یک بازار ارتقاء دهد [۱۱]. سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان دانش‌محور که تولیدکننده و مصرف‌کننده دانش است، نقش مهمی در خلق و انتقال دانش به عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت اجتماعی ایفا نموده است [۱۲]. با این حال، به منظور تداوم حیات خود، نیازمند تغییر راهبردهای کسب و کار خود از رقابت مبتنی بر مقیاس به رقابت مبتنی بر سرعت، با استفاده از سود رقابتی کاربرد دانش، مهارت، تخصص و فناوری می‌باشد [۱۳] به عبارتی، سازمانی همانند آموزش و پرورش که عهده‌دار تعلیم و تربیت است، باید به نحوی از دانش موجود بهره گیرد که بتواند در محیط پر رقابت دنیای امروز، صاحبان دانایی یا همان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان را حفظ نماید [۱۴]، چراکه نیروی انسانی عامل اصلی به کارگیری، حفظ و انتقال دانش در سازمان بوده [۱۵] و در کنار راهبردها و استراتژی سازمانی تأثیر بسزایی بر فرایندهای مدیریت دانش گذاشته دارد [۱۶]. با این وجود، شواهد نشان

ساختار یافته با افراد صاحب نظر، این عوامل شناسایی شدند. در ادامه، ابزار اندازه‌گیری برای بخش کمی بر اساس ادبیات و پیشینه موجود و تعدیلات بخش کیفی پژوهش تدوین شد. الگوی پیشنهادی این پژوهش بر مبنای مدل گراند تئوری ارائه شد و درنهایت درجه تناسب الگو مشخص گردید.

نتایج

الف. مؤلفه‌های مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان

به منظور شناسایی مؤلفه‌های مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان، با ۱۸ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۵ سؤال، طبق جدول شماره ۱ مصاحبه شد.

پاسخ‌های ارائه شده به پرسش‌های مذکور پس از تحلیل محتوا توسط پژوهشگر و دو نفر از متخصصین آمار، به عنوان چکلیست اصلی پیرامون ابعاد تشکیل‌دهنده مدیریت دانش مدنظر قرار گرفته است. مطابق جدول ۲ برای هر مؤلفه بین ۷ تا ۱۲ کد مقوله استخراج شد.

شد و در مرحله دوم از هر اداره انتخاب شده ۳۹ مسئول و در مرحله سوم از هر اداره یک مدرسه و در مرحله آخر از هر مدرسه منتخب مدیر آن مدرسه مشارکت کرد) و در بخش کیفی به صورت هدفمند از روش دلphi و با توجه به اصل اشباع به تعداد ۱۸ نفر استفاده شده است. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه و برای بررسی اعتبار پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. داده‌ها در بخش کیفی با بهره‌گیری از تحلیل محتوا و در بخش کمی با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در بخش کمی از روایی ظاهری، محتوا و سازه و در بخش کمی از نظر متخصصان و مسئولین آموزش و پرورش استفاده شده و به منظور تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ (بخش کمی) و روش توافق درون موضوعی (بخش کیفی) بهره گرفته شده است.

مراحل اجرای پژوهش

مراحل انجام پژوهش حاضر به این‌گونه است که در مرحله نخست با روش مطالعه کتابخانه‌ای، مبانی نظری و پیشینه پژوهش در مطالعات داخلی و خارجی موربدبررسی قرار گرفت و شاخص‌های مدیریت دانش به دست آمد. سپس با استفاده از مصاحبه‌های نیمه

جدول ۱. سوالات مصاحبه در بخش کیفی

ردیف	سوال
۱	از دیدگاه شما، عوامل تشکیل‌دهنده مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان کدام‌اند؟
۲	به نظر شما، چه عواملی بر مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان تأثیر دارد؟
۳	به نظر شما، تسهیل‌کننده‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان شامل چه مواردی است؟
۴	به نظر شما، موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان شامل چه مواردی است؟
۵	به نظر شما، با چه سازوکارهای اجرایی می‌توان مدیریت دانش را در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان پیاده‌سازی کرد؟

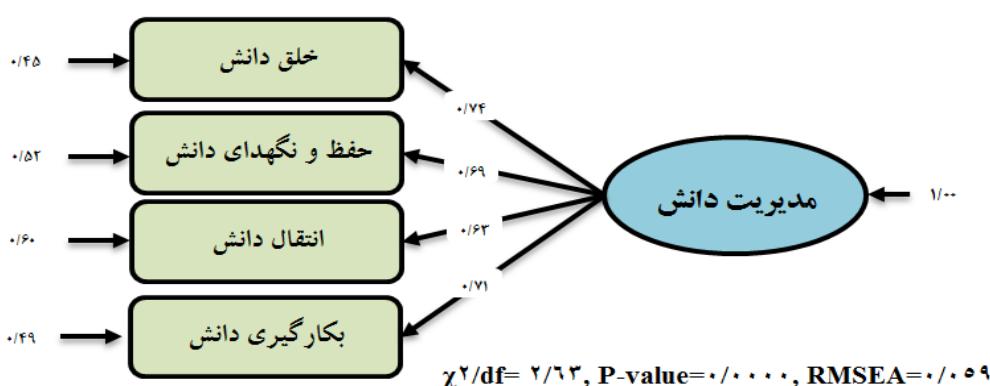
جدول ۲. چکلیست مربوط به نتایج تحلیل محتوا مصاحبه در مورد ابعاد تشکیل‌دهنده مدیریت دانش

ردیف	مذکوله	مفاهیم استخراجی	مؤلفه
۱	A1	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس با روش‌ها و جستجوی تخصصی و پیشرفت‌هه در اینترنت آشنایی دارند؟	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس با روش‌ها و جستجوی تخصصی و پیشرفت‌هه در اینترنت آشنایی دارند؟
۲	A2	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس با فن‌ها و روش‌های خلاقیت و نوآوری آشنا هستند؟	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس با فن‌ها و روش‌های خلاقیت و نوآوری آشنا هستند؟
۳	A3	آیا دانش مرتب تولیدشده در بیرون آموزش و پرورش، به طور مرتب توسعه مدیران آموزش و پرورش و مدارس رصد می‌شود؟	آیا دانش مرتب تولیدشده در بیرون آموزش و پرورش، به طور مرتب توسعه مدیران آموزش و پرورش و مدارس رصد می‌شود؟
۴	A4	آیا در آموزش و پرورش، فرایندها، رویه‌ها و دستورالعمل‌های جهت استخراج و مستندسازی دانش سازمانی آموزش و پرورش تدوین شده است؟	آیا در آموزش و پرورش، فرایندها، رویه‌ها و دستورالعمل‌های جهت استخراج و مستندسازی دانش سازمانی آموزش و پرورش تدوین شده است؟
۵	A5	آیا در آموزش و پرورش، مدیران آموزش و پرورش و مدارس به طور مرتب دانش خود را توسعه می‌دهند؟	آیا در آموزش و پرورش، مدیران آموزش و پرورش و مدارس به طور مرتب دانش خود را توسعه می‌دهند؟
۶	A6	آیا آموزش و پرورش از مهارت و تخصص‌ها و توانمندی‌های مدیران خود اطلاع دارد؟	آیا آموزش و پرورش از مهارت و تخصص‌ها و توانمندی‌های مدیران خود اطلاع دارد؟
۷	A7	آیا در آموزش و پرورش، نشریه داخلی که معنکس کننده تجربیات و دانش مدیران و مدارس باشد، منتشر می‌شود؟	آیا در آموزش و پرورش، نشریه داخلی که معنکس کننده تجربیات و دانش مدیران و مدارس باشد، منتشر می‌شود؟
۸	A8	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس از ایده‌ها و دانش‌های جدید اعضا خود حمایت می‌کنند؟	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس از ایده‌ها و دانش‌های جدید اعضا خود حمایت می‌کنند؟
۹	A9	آیا پاداش برای ایده‌های نو و توسعه دانش جدید از طرف مدیران آموزش و پرورش و مدارس صورت می‌گیرد؟	آیا پاداش برای ایده‌های نو و توسعه دانش جدید از طرف مدیران آموزش و پرورش و مدارس صورت می‌گیرد؟
۱۰	A10	آیا دوره‌های آموزشی و سینماها در جهت ارتقاء دانش مدیران آموزش و پرورش و مدارس انجام می‌شود؟	آیا دوره‌های آموزشی و سینماها در جهت ارتقاء دانش مدیران آموزش و پرورش و مدارس انجام می‌شود؟
۱۱	A11	آیا تشویق از طرف مدیران ارشد به علت داشتن پیشنهادی خلاقانه به دیگر مدیران آموزش و پرورش صورت می‌گیرد؟	آیا تشویق از طرف مدیران ارشد به علت داشتن پیشنهادی خلاقانه به دیگر مدیران آموزش و پرورش صورت می‌گیرد؟
۱۲	B1	آیا دانش موجود در محیط خارج آموزش و پرورش، به طور مرتب، در پایگاه‌های اطلاعاتی آموزش و پرورش ثبت و نگهداری می‌شود؟	آیا اطلاعات موجود در محیط خارج آموزش و پرورش، به طور مرتب، در پایگاه‌های اطلاعاتی آموزش و پرورش ثبت و نگهداری می‌شود؟
۱۳	B2	آیا اطلاعات مربوط به مهارت‌ها، توانمندی‌ها و تخصص مدیران آموزش و پرورش و مدارس، در پایگاه‌های اطلاعاتی آموزش و پرورش ذخیره و نگهداری می‌شود؟	آیا اطلاعات مربوط به مهارت‌ها، توانمندی‌ها و تخصص مدیران آموزش و پرورش و مدارس، در پایگاه‌های اطلاعاتی آموزش و پرورش ذخیره و نگهداری می‌شود؟
۱۴	B3	آیا در آموزش و پرورش، با ذخیره‌سازی مناسب، جلوی از دست رفتن دانش ارزشمند می‌شود؟	آیا در آموزش و پرورش، با ذخیره‌سازی مناسب، جلوی از دست رفتن دانش ارزشمند می‌شود؟
۱۵	B4	آیا در آموزش و پرورش، دانش کسب و ذخیره شده برای همیشه قابل دسترسی و قابل بازیابی می‌گردد؟	آیا در آموزش و پرورش، دانش کسب و ذخیره شده برای همیشه قابل دسترسی و قابل بازیابی می‌گردد؟

	آیا در آموزش و پرورش، دانش و تجربیات مدیران آموزش و پرورش و مدارس در حال بازنیستگی یا در حال ترک آموزش و پرورش به مدیران جانشین انتقال می‌گردد؟
B5	آیا در آموزش و پرورش، دانش کسب و ذخیره شده برای همیشه قابل دسترسی و قابل بازیابی می‌گردد؟
B6	آیا حافظه سازمانی که شامل مستندات سازمانی آموزش و پرورش است، در پایگاه‌های اطلاعاتی آموزش و پرورش، ذخیره و نگهداری می‌شود؟
B7	آیا پایگاه اطلاعاتی برای نگهداری استاد از آرشیو الکترونیکی ایجاد می‌شود؟
B8	آیا صرف وقت و بودجه جهت ایجاد کتابخانه و پایگاه داده‌ها در آموزش و پرورش و مدارس صورت می‌گیرد؟
B9	آیا اطلاعات مربوط به توانمندی‌ها و تخصص مدیران آموزش و پرورش و مدارس در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره و نگهداری می‌شود؟
B10	آیا مستندات پژوهشی مدیران آموزش و پرورش در پایگاه داده‌ها ذخیره و نگهداری می‌شود؟
B11	آیا نتایج تحقیقات انجام شده به صورت مستند و رسمی در آموزش و پرورش و مدارس ثبت می‌گردد؟
B12	آیا در آموزش و پرورش دانش و تجربیات مدیران آموزش و پرورش و مدارس از طریق جلسات، سمینارها اشتراک گذاشته می‌شود؟
C1	آیا در آموزش و پرورش و مدارس، مدیران می‌توانند به دانش و اطلاعات مربوط به حوزه کاری خود، به سرعت دسترسی داشته باشند؟
C2	آیا اطلاعات و دانش لازم به راحتی در اختیار مدیران آموزش و پرورش و مدارس قرار می‌گیرد؟
C3	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس مشتاق هستند که دانش و تجربیات خود را برای استفاده سایرین به اشتراک بگذارند؟
C4	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس از طریق جلسات و سمینارها دانش خود را به اشتراک می‌گذارند؟
C5	آیا دانش مدیران آموزش و پرورش و مدارس در حال بازنیسته به سایر مدیران انتقال می‌پابد؟
C6	آیا وجود تبادل دانش در آموزش و پرورش به صورت جریانی مستمر است؟
C7	آیا انتقال دانش و تجربیه مدیران آموزش و پرورش و مدارس به یکدیگر صورت می‌گیرد؟
C8	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس به انتقال دانش حرفاًی خود به مدیران کم تجربه و تازهوارد را انجام می‌دهند؟
C9	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس در تصمیم‌گیری سازمانی از دانش موجود استفاده می‌کنند؟
D1	آیا رویه و فرایندهای کار در آموزش و پرورش، با توجه به دانش‌های جدید تغییر می‌کنند؟
D2	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس از دانش خود در جهت منافع آموزش و پرورش استفاده می‌کنند؟
D3	آیا از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای اشتراک و توزیع دانش مدیران آموزش و پرورش و مدارس استفاده می‌شود؟
D4	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس اداره خود را از طریق چارچوب کارشناسی و فنی به مدیران دیگر، برای درک بیشتر ارائه می‌دهند؟
D5	آیا مدیران آموزش و پرورش و مدارس از تجربیات شخصی خود با مفاهیم جدید برای درک بیشتر استفاده می‌کنند؟
D6	آیا سازوکار مناسبی را آموزش و پرورش برای جذب و انتقال دانش مدیران آموزش و پرورش استفاده می‌شود؟
D7	

به کارگیری دانش (۷) نام گذاری شدند.
ب. الگوی مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
پس از ترسیم ساختار و اجرای مدل، معیارهای برازش الگوی مدیریت دانش برابر با شکل ۱ و جدول ۳ به دست آمد.

سپس، بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی و ارزیابی اعتبار محتوای ۳۹ شاخص مذکور، چهار مؤلفه ذیل استخراج گردیده و بر اساس ادبیات نظری و تجربی تحقیق، با عنوانی خلق دانش (۱۱ شاخص)، حفظ و نگهداری دانش (۱۲ شاخص)، انتقال دانش (۹ شاخص) و



شکل ۱. الگوی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش

جدول ۳. معیارهای برازش الگوی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش					معیارهای برازش مدل
مقدار حاصل شده	مقدار قابل قبول	علام اختصاری	χ^2/df		
۲/۶۳	<۳		χ^2/df	نسبت کای دو به درجه آزادی	
۰/۹۳	>۰.۹۰	GFI		معیار نیکوبی برازش	
۰/۹۱	>۰.۹۰	AGFI		معیار تعديل شده نیکوبی برازش	
۰/۹۶	>۰.۹۰	NFI		معیار برازش هنجار شده	
۰/۹۸	>۰.۹۰	CFI		معیار برازش تطبیقی	
۰/۰۵۹	<۰.۰۸	RMSEA		ریشه میانگین مربعات خطای تقریب	

(CFI) و تطبیقی (NFI) نیز می‌بایست بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در الگوی به دست آمده به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۹۱، ۰/۹۶ و ۰/۹۸ است.

بر این اساس، داده‌ها نسبتاً با الگوی مدیریت دانش انطباق داشته و مدل به دست آمده مدل مطلوبی به منظور ارزیابی سازمان آموزش و پرورش از لحاظ وضعیت مدیریت دانش است. در نهایت، بر مبنای عوامل شناسایی شده فوق و نیز عوامل تسهیل کننده، راهبردها و موافع و عوامل مداخله‌گر، مدل مفهومی نهایی مدیریت دانش به قرار شکل ۲ زیر صورت گردید.

ارزیابی شاخص‌های برازش الگوی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش بیانگر این است که، نسبت خی دو به درجه آزادی محاسبه شده ۲/۶۳ است، وجود χ^2/df کمتر از ۳ حاکی از برازش مناسب الگو دارد. ریشه خطای میانگین مجددات تقریب (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۵۹ بوده که حد مطلوب آن کمتر از ۰/۰۸ است.

لذا این شاخص نیز از وضعیت قابل قبول و برازش مناسبی برخوردار است. مقدار قابل قبول معیارهای نیکوبی برازش و حد تعديل شده آن (GFI AGFI & RMSEA)، معیار برازش هنجار شده

خلق دانش
(۳.۳۲)
حفظ و نگهداری
دانش (۳.۲۹)
انتقال دانش
(۳.۲۲)
پکارگیری دانش
(۳.۲۷)

تسهیل کننده

توجه به عنوان مهمترین منبع اثربخش در فعالیتهای سازمانی، تصمیم‌گیری‌ها و خط مشی گذاریها، رقابت ناشی از جهانی شدن که نیاز به کسب دانش و مهارت را افزایش داده است. از دست ندادن مدیران با تجربه که سرمایه‌های دانشی سازمان بوده اند، افزایش دانش شهروندان که منبع با ارزش دانشی برای سازمان است و ارزشیابی مدام از مدیریت دانش در سازمان.

راهبرد

تسهیل و بهبود دستیابی به دانش و توزیع آن، تقویت محیط دانش از جمله فرهنگ پذیری و یادگیری سازمانی، افزایش آگاهی کارکنان و مدیران نسبت به اهمیت دانش و فرهنگ توزیع دانش (یاددهی به دیگران)، استفاده از دانشگران در پست‌های مدیریتی برای کسب مزیت رقابتی مدیریت دانش در سازمان؛ ارزیابی کامل محتوای دانش تولید شده و توزیع شده در سازمان.

موانع و عوامل مداخله‌گر

عدم توجه به تسهیم دانش ضمنی در سازمان، عدم توجه به ویژگی‌های فردی به عنوان عاملی اثرگذار بر روند رو به کاهش اجرای مدیریت دانش، عدم وجود ساختار مناسب دانش محور و منطفع، عدم حمایت مدیران عالی از برنامه‌های مدیریت دانش، کوتاه‌نگری و جزیی نگری مدیران از فرایندهای مدیریت دانش. استفاده از سبکهای نامناسب رهبری، عدم توجه به انگیزه کارکنان در تسهیم دانش، وجود مشاغل مبهوم و تکراری در سازمان و ایجاد تعارض شغلی، عدم توجه به فرهنگ مشارکتی در سازمان

شکل ۲. مدل نهایی مدیریت دانش

ساختاری استفاده شد و برای بررسی و اعتبار داده‌ها از شاخص kmo در آزمون بارتلت برای بررسی و چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شده است و از شاخص برازنده‌گی ریشه میانگین مجددات تقریب خطای و برای برازنده‌گی مدل‌های معادلات ساختاری به کار گرفته شده است و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای Lisrel-21 و Spss-21 و Smart-plsv2 v8 استفاده شده است. درنتیجه، الگوی پژوهش از نظر متخصصین دارای اعتبار بالایی است و با اطمینان

پس از رسم الگو، برای تعیین درجه تناسب الگوی پیشنهادی جهت ارائه الگوی نهایی، به نظرخواهی از مختصان این حوزه به واسطه پرسشنامه سنجش الگو پرداخته شد. برای این منظور آماره t محاسبه شد که نشان داد که مقادیر به دست آمده با درجه آزادی ۲۹ و آلفای ۰/۰۱ بزرگ‌تر از مقدار t بحرانی هستند. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف موردنبرسی قرار گرفت و از تحلیل عاملی تأییدی برای روابط سازه، نتایج تحلیل مسیر و برای برازش مدل از معادلات

۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است.

بحث

اکتشاف (خلق، تجسم و توسعه دانش)، انتشار و تسهیم (پالایش، یکپارچه‌سازی، آموزش و به اشتراک‌گذاری) و به کارگیری و اجرا می‌باشد [عبدی و صفائی ۲۵]. ناظمی و همکاران طی پژوهشی با تدوین الگوی مدیریت دانش در بستر زنجیره تأمین، ابعاد مدیریت دانش را با اقتباس از الگوی بات در چهار محور به شکل پیوسته طراحی نمودند که شامل خلق، رمزگذاری، توزیع و به کارگیری دانش می‌باشد و از این لحاظ همسو با نتایج این پژوهش است [۲۶]. لذا، سازمان آموزش و پرورش می‌بایست با ارج نهادن به الگوی تدوین شده مدیریت دانش، آن را به عنوان یک نیاز ضروری، جهت پیش گامی در عرصه رقابتی در نظر گرفته و در زمرة برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد. همچنین، خلق دانش جدید در سازمان آموزش و پرورش، باید به وسیله یادگیری گروهی، کسب دانش و اطلاعات و ارزیابی دانش صورت گیرد. این موضوع چندی است که در سازمان آموزش و پرورش هرمزگان مورد توجه قرار گرفته و از فرایندهای یادگیری گروهی و تیمی برای خلق دانش جدید استفاده شده است، لیکن چالش موجود این سازمان ریشه در آن دارد که دانش تولید شده، رها می‌شود و از این حیث، ادامه فرایند مدیریت دانش با خلل مواجه می‌شود [۱۱]. درست است که خلق دانش نوین، فرایندی جدید در مدیریت دانش است و گام ابتدایی محسوب می‌شود اما آموزش و پرورش استان هرمزگان باید بتواند دانش تولید شده را حفظ کند. حفظ و نگهداری دانش، فعالیت‌هایی است که دانش را در سازمان ماندگار سازد [۷].

نتیجه‌گیری

در عصر کنونی، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند و با مدیریت صحیح آن بتوانند اهداف سازمانی را به طور مؤثر و کارآ تحقق بخشنند. در پژوهش حاضر به بررسی فرایند مدیریت دانش، پس از رسم الگو، برای تعیین درجه تناسب الگوی پیشنهادی جهت ارائه الگوی نهایی، به نظرخواهی از متخصصان این حوزه به‌واسطه پرسشنامه سنجش الگو پرداخته شد. برای این منظور آماره t محاسبه شد که نشان داد که مقادیر به دست آمده با درجه آزادی ۲۹ و آلفای ۰/۰۱ بزرگ‌تر از مقدار t بحرانی هستند. درنتیجه، الگوی پژوهش از نظر متخصصین دارای اعتبار بالای است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده مدیریت دانش شامل، خلق دانش، حفظ دانش، انتقال دانش و به کارگیری دانش بودند. همان‌گونه که بیان شد شاخص‌های برازش و اعتبار الگو در وضعیت مطلوبی قرار گرفته است. لذا در صورتی که آموزش و پرورش به طرح این الگو توجه نماید، می‌تواند وضعیت مدیریت دانش را بهبود ببخشد و شرایط اجرای مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان هرمزگان به خوبی انجام شود. بر

در این پژوهش، به بررسی و تدوین الگوی مدیریت دانش و شناسایی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن پرداخته شده است. بر این اساس، تحلیل داده‌های پژوهش نشان دادند که خلق دانش (۳/۳۲)، حفظ دانش (۳/۲۹)، انتقال دانش (۳/۲۲) و به کارگیری دانش (۳/۲۷) مهم‌ترین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده الگوی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش بودند. همچنین، شاخص‌های برازش و اعتبار الگوی فوق، حاکی از برازش و مطلوبیت آن داشتند. در این زمینه، بررسی‌ها نشان دادند که نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیق علی اشکین و همکاران در ابعاد تفسیر و اشتراک‌گذاری کاربرد دانش، با یافته‌های خوزه برآگا و اسکونسلوس در ابعاد ایجاد، تصرف، کاربرد، انتقال، اشتراک و توسعه دانش و نیز با یافته‌های الگوی پروبست و همکاران در مؤلفه‌های شناسایی، کسب، توسعه، تسهیم، ذخیره و نگهداری دانش همسو می‌باشد [۲۰]. همچنین، شریفزاده و همکاران با ارزیابی و تحلیل مسیر مدل مدیریت دانش و نقش آن بر خلاقیت اضایی هیئت‌علمی، مدیریت دانش را در ابعاد خلق، اشتراک و کاربرد دانش واجد برازش مطلوبی دانسته‌اند. این یافته همسو با ابعاد اکتشافی این پژوهش در حوزه سازمان‌های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش است [۲۱].

از سوی دیگر، شواهد و یافته‌های تحقیق حجتی و همکاران پیرامون طراحی و اعتبارسنجی الگوی مدیریت دانش کارکنان دانشگاه‌ها در ابعاد تولید، سازمان دهی و به کارگیری دانش منطبق با نتایج این پژوهش می‌باشد [۲۰]. در پژوهشی دیگر حرافقی و همکاران با ارائه مدل ساختاری مدیریت دانش و انعطاف‌پذیری سازمانی نشان دادند که مدیریت دانش واجد ابعاد خلق، اشتراک‌گذاری و ذخیره دانش بوده که این مسئله با نتایج این پژوهش منطبق است [۲۲]. سلطانی و همکاران طی پژوهشی پیرامون انتخاب مدل مناسب مدیریت دانش برای یکی از سازمان‌های تحقیقاتی نظامی به سطح ابعاد مدیریت دانش پرداخته که نتایج استخراجی آن در ابعاد شناسایی، کسب، کاربرد، توسعه و تسهیم، ذخیره، خلق و تبدیل دانش همسو با نتایج این پژوهش است [۲۳]. همچنین، زاهدی با ارزیابی مدل مدیریت دانش در معاونت‌های نظارتی راهبردی به ارائه ابعاد مدیریت دانش تحت عنوانی تسهیم، سازمان دهی، ذخیره‌سازی، خلق و توسعه دانش پرداخته که از این حیث نتایج این پژوهش در تطابق با یافته‌های پژوهش حاضر است [۲۴]. همچنین، نتایج این پژوهش مطابق با یافته‌های تحقیق عبدی و صفائی در تدوین الگوی برای ایجاد و استقرار نظام مدیریت دانش است. محققان در این پژوهش مدلی بهینه از مدیریت دانش ارائه کرده‌اند که در مرحله توانمندسازی‌های فنی- اجتماعی شامل

ملاحظات اخلاقی

پژوهش حاضر اقتباس از پایان‌نامه دکتری بوده که پس از بررسی در معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی با این کد ۱۹۲۱۲۱۹۶۰۰۶ ثبت گردیده است.

تضاد منافع

بین نویسندها، هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

منابع مالی

تمام منبع مالی این پژوهش، توسط خود محققین تأمین شده است.

منابع

- Paulin D, Season K. Knowledge transfer, knowledge sharing and knowledge barriers—three blurry terms in KM. *Leading Issues Knowledge Manag*. 2015; 2 (2):73-94.
- Ahmadi M, Shariatmadari M. A study on the role of knowledge management in empowerment from the perspective of employees, Deputy of Research and Technology of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of Educational Management Res*. Fifth year No. Fourth Machine gun.; 201420: 197-210
- Rezaie Kalantari M, Bagheri H, Shabina S. Investigating the Relationship Between Religious Knowledge Management Dimensions Professionals of Islamic Azad University of Sari. *Quarterly Leadership and Educational Management*. Eleven years old, 2017; (2); 29-48
- Heja Y, Karami Darabkhani D, Rezvanfa A; the Relationship between Organizational Culture and Process Knowledge Management in Agricultural Faculties of the West of Iran. *Journal of Agricultural Economics and Development*; 2016;4; 825-838
- Nazimi F, Lajevardi A. Presentation of structural model of organizational justice based on knowledge and intelligence management-Emotionally. *Quarterly Journal of Marine Science*; 2016;11; 64-81
- Sardari A, Silavis J. The Investigation of the Relationship between Organizational Social Capital and the Application of Management. *Knowledge at the General Directorate of Education in Khuzestan*; 2016 (2); 81-95.
- Donate M, de Pablo J. D. S. The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *J Business Res*, 2015; 68(2): 360-370.
- Predictors m , hamidi zadeh m. modeling of strategic knowledge management. *Journal of Strategic Management Strategic Management*;1963, (1), 73 - 113
- Shabani B, Bagheri Gh, Honari H. Designing a knowledge and performance management model and examining their relationships in Iranian sports federations. *Journal of Sports Management*;2014,7(1):145-158.
- Salehi M, Movahedi M, Identifying and ranking the dimensions and components of the role of educational stakeholders of Knowledge Management; 2016.
- Endres M, Chowdhury S. Team and Individual Interactions with Reciprocity in Individual Knowledge Sharing. In *Effective Knowledge Management Systems in Modern Society*. IGI Global; 2019.
- Salimi M. The Effect of Organizational Culture on Social Responsibility and Organizational Commitment of Staff of Sports Departments. *Youth: The role of mediating professional ethics. Organizational culture Management*. 2017; 15 (4); 925-946.
- Anbary S, Kharazmi O, Kakapo B. Study and Comparison Knowledge Management Implementation Based on the Key Success Factors in Mashhad Municipality of Region Samen. *Into J Rev Life Sic*; 2015: 5(1):338-347.
- Barzegar Z, Maliki Avaresin S. Yarmohammadzadeh M.Comparison of the Application of Knowledge Management in Tabriz Educational Schools. *Quarterly Leadership Educational Management*; 2014(1) 59-81
- Papa A, Dezi L, Gregori G. L, Mueller J, Miglietta N. Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *J Know Manage*; 2018(1); 18.
- Gage M. From strategy to action transforming organizational goals into organizational behavior; 2018.
- Jabbari K. Education in the Age of Globalization, Challenges and Strategies for Confronting It. National Conference on Knowledge and Technology of Psychology, Educational Sciences and Comprehensive Psychology of Iran; 2016.

اساس یافته‌های پژوهش روند پایش سالانه مدیریت دانش در مدارس استان هرمزگان امری ضروری بوده؛ از این منظر، مدیرانی که مدیریت دانش نزد آن‌ها پایین‌تر از سطح متوسط است، نیازمند مشارکت در کارگاه‌های آموزشی، سمینارها، نشست‌های تخصصی آموزش و فراغیری این الگوها هستند.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از مسئولین آموزش و پرورش و اداره کل آموزش و پروش استان هرمزگان جهت شرکت در این پژوهش بسیار تشکر و قدردانی می‌کنیم.

18. Naghipoor S. Designing Knowledge Management Model in Hormozgan General Directorate of Education, PhD Thesis, Islamic Azad University, Kish Branch; 2019.
19. Ezzati M, Mirkamali M, Sadeghi L. Providing an optimal model of knowledge management in the university in accordance with the vision document of the Islamic Republic of Iran on the horizon of 1404. Strategic and macro policies; 2016. 4 (13), 1-24.
20. Hojjati R, Masoudi Nodoshan E, Shah Mohammadi N, Sobhaninejad M. Designing and validating the knowledge management model of university staff. Journal of Research in Educational Systems, 12 (Special Letter); 2018.
21. Sharifzadeh M, Safari S, Heidari A. Adaptation and Analysis of the Path of Knowledge Management Model and Its Role on Creativity of Faculty Members (Case Study: Universities Implementing Distance Education), Scientific Quarterly Journal of Educational Strategies in Medical Sciences; 2016, 10 (3): 172-179.
22. Haraghi M, Bahrainizadeh M, Haraghi M. Presenting the Structural Model of Knowledge Management and Organizational Flexibility, Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies; 2015, 1 (12) 147-177
23. Soltani M, Nikokar Gh, Darabi D. Choosing the right model of knowledge management for a system of military research organizations - Business Management; 2014.
24. Zahedi M. Model of Knowledge Management in Strategic Supervision Departments and Management Development and Human Capital. Development Management Process; 2013, 4 (24) 151-174.
25. Abdi M, Safaei S. A Model for Establishment and Deployment of Knowledge Management in Iranian National Tax Administration (INTA). tax journal. 2014; 22 (21)
26. Nazemi J, Torkashvand Z, Samizadeh R, Sidi Hosseini Nia Sh. Effective knowledge management patterns in the supply chain. Management Futurism; 2011, 59-74.