www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

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.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۳، شماره ۴، ۱۳۹۹
صفحات: ۳۱۶-۳۲۴

طراحی الگوی مدیریت دانش در اداره کل آموزش‌وپرورش 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 آموزش‌وپرورش، تهران، ایران

*نویسنده مسوول: ، 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 مسؤلین 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 مرحله ای بود. گرداوری داده ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته انجام پذیرفت. تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد بود. در بخش کمی، در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت.

یافته ها: نتایج تحلیل داده ها نشان داد که مولفه های تشکیل دهنده مدیریت دانش شامل، خلق دانش (۳/۳۲)، حفظ دانش (۳/۲۹)، 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 می گیرد و از برازش و اعتبار مناسبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، خلق دانش، انتقال دانش، حفظ و نگهداری دانش، بکارگیری دانش، آموزش و پروش

مقدمه

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 به‌جای 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 به‌منظور گسترش عرصه رقابتی است. در این عصر، مزیت رقابتی پایدار و اصلی در سرمایه‌های دانشی نهفته بوده و دانش به‌عنوان 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 به‌مثابه ابزار گردآوری، نظم‌بخشی و ترویج دانش [۳] درصدد 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 قابل‌دسترس 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 دیپابلو مدیریت دانش مجموعه فعالیت‌ها، ابتکارها و راهکارهایی دانسته‌اند که سازمان‌ها برای تولید، ذخیره، انتقال و به‌کارگیری 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 [8] یا سازمان‌های ورزشی [9]) ، بلکه سازمان‌های آموزشی به‌ویژه آموزش‌وپرورش نیز به‌عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش می‌تواند از آن بهره فراوان برده [10] و سیستم آموزشی خود را متناظر با ویژگی‌های یک بازار ارتقاء دهد [11]. سازمان آموزش‌وپرورش به‌عنوان یک سازمان دانش‌محور که تولیدکننده و مصرف‌کننده دانش است، نقش مهمی در خلق و انتقال دانش به‌عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت اجتماعی ایفا نموده است [12]. بااین‌حال، به‌منظور تداوم حیات خود، نیازمند تغییر راهبردهای کسب‌وکار 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 پررقابت دنیای امروز، صاحبان دانایی یا همان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان را حفظ نماید [۱۴]، چراکه نیروی انسانی عامل اصلی به‌کارگیری، حفظ و انتقال دانش در سازمان بوده [۱۵] و در کنار راهبردها و استراتژی سازمانی تأثیر بسزایی بر فرایندهای مدیریت دانش گذاشته دارد [۱۶]. بااین‌وجود، شواهد نشان می‌دهند که واحدهای آموزش‌وپرورش 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، عدم‌حمایت 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 آموزش‌وپرورش و نیز سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور، به‌وضوح در مورد سرمایه‌گذاری در تسهیم و انتقال دانش و به‌کارگیری فرایندهای آن در سازمان آموزش و پرورش تأکید شده است [18]. از سوی دیگر، مطرح‌شدن مدل‌ها و روش‌های غیربومی متعددِ مدیریت دانش در ایران و نیز مدل‌های داخلی ناهمساز برای فضای سازمان آموزش و پروش نظیر مدلی که عزتی و همکاران در عرصه‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها در سطوح استراتژی و اهداف، فرهنگ و محیط بیرونی، ساختار، سرمایه‌های فکری، رهبری و مدیریت، منابع مالی، آموزش و فناوری [19] یا حجتی و همکاران پیرامون الگوی مدیریت دانش کارکنان دانشگاه‌ها [20] در ابعاد تولید، سازمان‌دهی، به‌کارگیری و بازتولید دانش ارائه داده‌اند، موجب سرگردانی مدیرانی شده است که به دنبال پیاده‌سازی الگوی بهینه مدیریت دانش در آموزش و پروش 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 اثرگذار 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 مبنا، هدف از این پژوهش، طراحی الگوی مدیریت دانش در اداره کل آموزش‌وپرورش استان هرمزگان در جهت افزایش بالندگی و توسعه علمی این حوزه بنیادین معرفتی است.

روش ها

پژوهش حاضر ازنظر 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 آموزش‌وپرورش استان هرمزگان (۱۰۰۰ 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 آموزش‌وپرورش استان هرمزگان ۷ اداره به‌صورت تصادفی انتخاب

شد و در مرحله دوم از هر اداره انتخاب‌شده 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 به‌صورت هدفمند از روش دلفی و با توجه به اصل اشباع به تعداد ۱۸ نفر استفاده‌شده است. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختاریافته 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 تجزیه‌وتحلیل قرار گرفته‌اند. در بخش کمی از روایی ظاهری، محتوای و سازه و در بخش کمی ازنظر متخصصان و مسئولین آموزش‌وپرورش استفاده شده و به‌منظور 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 موردبررسی قرار گرفت و شاخص‌های مدیریت دانش به دست آمد. سپس با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با افراد صاحب‌نظر، 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 گراندد تئوری ارائه شد و درنهایت درجه تناسب الگو مشخص گردید.

نتایج

الف. مؤلفه‌های مدیریت دانش در اداره کل آموزش‌وپرورش استان هرمزگان

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

پاسخ‌های ارائه‌شده به پرسش‌های مذکور پس از تحلیل محتوا توسط پژوهشگر و دو نفر از متخصصین آمار، به‌عنوان 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.

جدول ۱. سؤال‌های مصاحبه در بخش کیفی

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

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

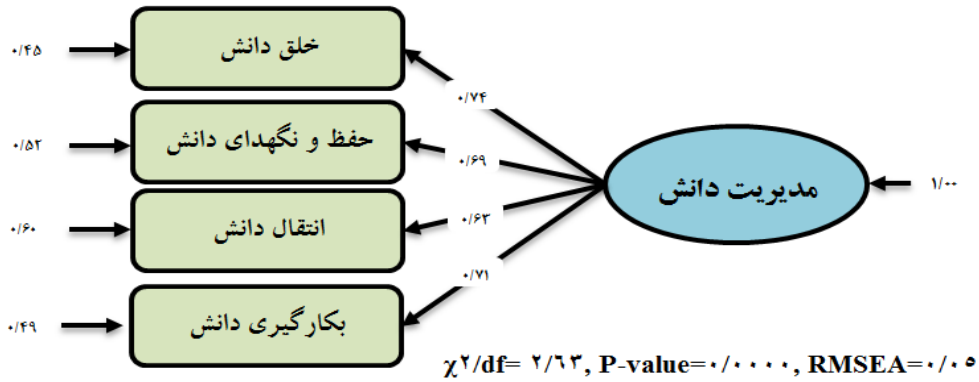
مؤلفه	مفاهیم استخراجی	کدمقوله
خلق دانش	آیا مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس با روش‌ها و جستجوی تخصصی و پیشرفته در اینترنت آشنایی دارند؟	A1
	آیا مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس با فن‌ها و روش‌های خلاقیت و نوآوری آشنا هستند؟	A2
	آیا دانش مرتبط تولیدشده در بیرون آموزش‌وپرورش، به‌طور مرتب توسط مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس رصد می‌شود؟	A3
	آیا در آموزش‌وپرورش، فرایندها، رویه‌ها و دستورالعمل‌های جهت استخراج و مستندسازی دانش سازمانی آموزش‌وپرورش تدوین‌شده است؟	A4
	آیا در آموزش‌وپرورش، مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس به‌طور مرتب دانش خود را توسعه می‌دهند؟	A5
	آیا آموزش‌وپرورش از مهارت و تخصص‌ها و توانمندی‌های مدیران خود اطلاع دارد؟	A6
	آیا در آموزش‌وپرورش، نشریه داخلی که منعکس‌کننده تجربیات و دانش مدیران و مدارس باشد، منتشر می‌شود؟	A7
	آیا مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس از ایده‌ها و دانش‌های جدید اعضای خود حمایت می‌کنند؟	A8
	آیا پاداش برای ایده‌های نو و توسعه دانش جدید از طرف مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس صورت می‌گیرد؟	A9
	آیا دوره‌های آموزشی و سمینارها در جهت ارتقاء دانش مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس انجام می‌شود؟	A10
	آیا تشویق از طرف مدیران ارشد به علت داشتن پیشنهادی خلاقانه به دیگر مدیران آموزش‌وپرورش صورت می‌گیرد؟	A11
حفظ و نگهداری دانش	آیا دانش موجود در محیط خارج آموزش‌وپرورش، به‌طور مرتب، در پایگاه‌های اطلاعاتی آموزش‌وپرورش ثبت و نگهداری می‌شود؟	B1
	آیا اطلاعات مربوط به مهارت‌ها، توانمندی‌ها و تخصص مدیران آموزش‌وپرورش و مدارس، در پایگاه‌های اطلاعاتی آموزش‌وپرورش ذخیره و نگهداری می‌شود؟	B2
	آیا در آموزش‌وپرورش، با ذخیره‌سازی مناسب، جلوی از دست رفتن دانش ارزشمند می‌شود؟	B3
	آیا در آموزش‌وپرورش، دانش کسب و ذخیره‌شده برای همیشه قابل‌دسترسی و قابل بازیابی می‌گردد؟	B4

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

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 عناوین خلق دانش (۱۱ شاخص)، حفظ و نگهداری دانش (۱۲ شاخص)، انتقال دانش (۹ شاخص) و به‌کارگیری دانش (۷) نام گذاری شدند.

ب. الگوی مدیریت دانش در اداره کل آموزش‌وپرورش استان هرمزگان

پس از ترسیم ساختار و اجرای مدل، معیارهای برازش الگوی مدیریت دانش برابر با شکل ۱ و جدول ۳ به دست آمد.



شکل ۱. الگوی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش

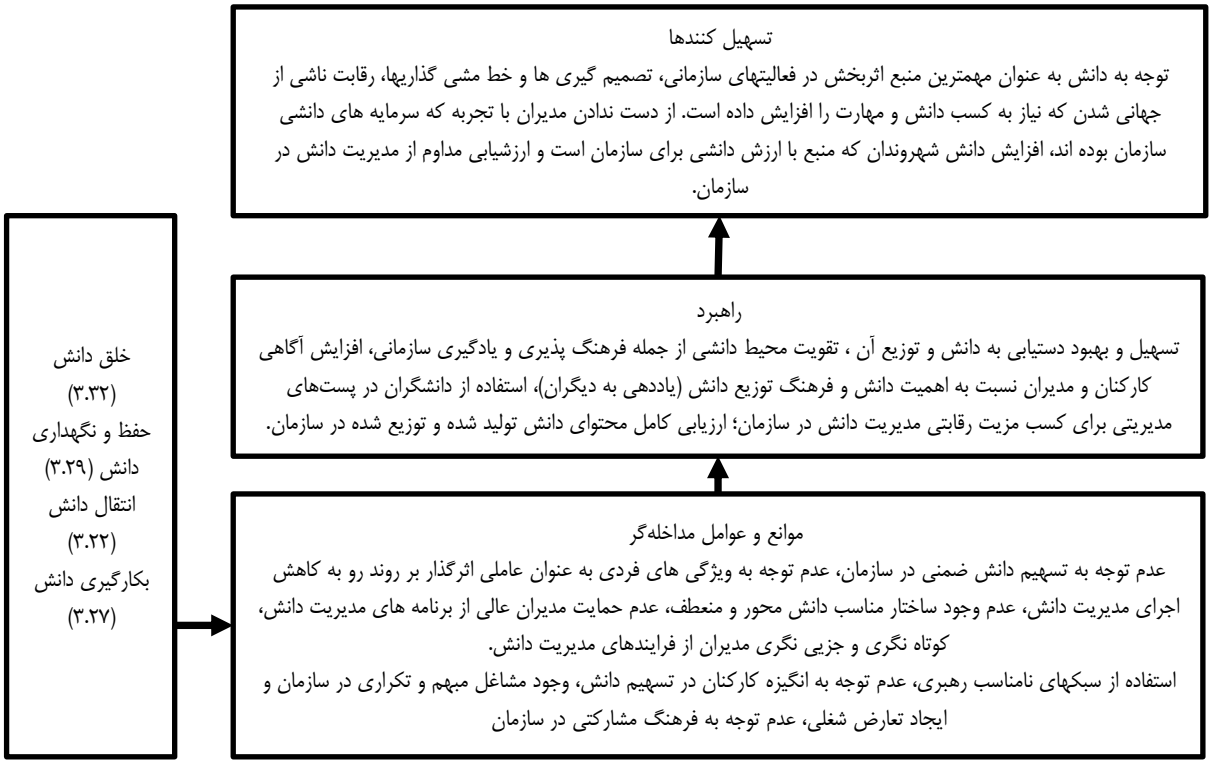
جدول ۳. معیارهای برازش الگوی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش

معیارهای برازش مدل	علائم اختصاری	مقدار قابل‌قبول	مقدار حاصل‌شده
نسبت کای دو به درجه آزادی	$\chi 2/df$	<۳	۲/۶۳
معیار نیکویی برازش	GFI	>۰.۹۰	۰/۹۳
معیار تعدیل‌شده نیکویی برازش	AGFI	>۰.۹۰	۰/۹۱
معیار برازش هنجار شده	NFI	>۰.۹۰	۰/۹۶
معیار برازش تطبیقی	CFI	>۰.۹۰	۰/۹۸
ریشه میانگین مربعات خطای تقریب	RMSEA	<۰.۰۸	۰/۰۵۹

ارزیابی شاخص‌های برازش الگوی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش بیانگر این است که، نسبت خی دو به درجه آزادی محاسبه‌شده ۲/۶۳ است، وجود x۲/df کمتر از ۳ حاکی از برازش مناسب الگو دارد. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۵۹ بوده که حد مطلوب آن کمتر از ۰/۰۸ است.

لذا این شاخص نیز از وضعیت قابل‌قبول و برازش مناسبی برخوردار است. مقدار قابل‌قبول معیارهای نیکویی برازش و حد تعدیل‌شده آن (GFI AGFI &)، معیار برازش هنجارشده (NFI) و تطبیقی (CFI) نیز می‌بایست بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در الگوی به‌دست‌آمده 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 به‌دست‌آمده مدل مطلوبی به‌منظور ارزیابی سازمان آموزش و پرورش ازلحاظ وضعیت مدیریت دانش است. در نهایت، بر مبنای عوامل شناسایی‌شده فوق و نیز عوامل تسهیل کننده، راهبردها و موانع و عوامل مداخله‌گر، مدل مفهومی نهایی مدیریت دانش به‌قرار شکل ۲ زیر صورتبندی گردید.



شکل ۲. مدل نهایی 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 به‌دست‌آمده با درجه آزادی ۲۹ و آلفای ۰/۰۱ بزرگ‌تر از مقدار t بحرانی هستند. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف موردبررسی قرار گرفت و از تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه، نتایج تحلیل مسیر و برای برازش مدل از معادلات ساختاری استفاده شد و برای بررسی و اعتبار داده‌ها از شاخص kmo در آزمون بارتلت برای بررسی و چگونگی ماتریس همبستگی استفاده‌شده است و از شاخص برازندگی ریشه میانگین مجذورات تقریب خطا و برای برازندگی مدل‌های معادلات ساختاری به کار گرفته‌شده است و به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای Spss-21 و Lisrel-v8 و Smart-plsv2 استفاده‌شده است. درنتیجه، الگوی پژوهش ازنظر متخصصین دارای اعتبار بالایی است و با اطمینان

۹۹ درصد مورد تائید قرارگرفته است.

بحث

در این پژوهش، به بررسی و تدوین الگوی مدیریت دانش و شناسایی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن پرداخته‌شده است. بر این اساس، تحلیل داده‌های پژوهش نشان دادند که خلق دانش (۳/۳۲)، حفظ دانش (۳/۲۹)، انتقال دانش (۳/۲۲) و به‌کارگیری دانش (۳/۲۷) مهم‌ترین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده الگوی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پروش 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 براگا 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 [20]. همچنین، شریف‌زاده و همکاران با ارزیابی و تحلیل مسیر مدل مدیریت دانش و نقش آن بر خلاقیت اعضای 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 به‌ویژه آموزش و پرورش است[21].

از سوی دیگر، شواهد و یافته‌های تحقیق حجتی و همکاران پیرامون طراحی و اعتبارسنجی الگوی مدیریت دانش کارکنان دانشگاه‌ها در ابعاد تولید، سازمان‌دهی و به‌کارگیری دانش منطبق با نتایج این پژوهش می‌باشد [20]. در پژوهشی دیگر حراقی و همکاران با ارائه مدل ساختاری مدیریت دانش و انعطاف‌پذیری سازمانی نشان دادند که مدیریت دانش واجد ابعاد کسب، ایجاد، اشتراک‌گذاری و ذخیره دانش بوده که این مسئله با نتایج این پژوهش منطبق است [22]. سلطانی و همکاران طی پژوهشی پیرامون انتخاب مدل مناسب مدیریت دانش برای یکی از سازمان‌های تحقیقاتی نظامی به بسط 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 عناوین تسهیم، سازمان‌دهی، 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 صفایی در تدوین الگویی 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 اکتشاف (خلق، تجسم و توسعه دانش)، انتشار و تسهیم (پالایش، یکپارچه‌سازی، آموزش و به اشتراک‌گذاری) و به‌کارگیری و اجرا می‌باشد [عبدی و صفایی]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 به‌کارگیری دانش می‌باشد و از این لحاظ همسو با نتایج این پژوهش است [26]. لذا، سازمان آموزش‌وپرورش می‌بایست با ارج نهادن به الگوی تدوین‌شده مدیریت دانش، آن را به‌عنوان یک نیاز ضروری، جهت پیش‌گامی در عرصه رقابتی در نظر گرفته و در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد. همچنین، خلق دانش جدید در سازمان آموزش‌وپرورش، باید به‌وسیله یادگیری گروهی، کسب دانش و اطلاعات و ارزیابی دانش صورت گیرد. این موضوع چندی است که در سازمان آموزش‌وپرورش هرمزگان موردتوجه قرارگرفته 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 تولیدشده، رها می‌شود و از این حیث، ادامه فرایند مدیریت دانش با خلل مواجه می‌شود [11]. 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 تولیدشده را حفظ کند. حفظ و نگهداری دانش، فعالیت‌هایی است که دانش را در سازمان ماندگار سازد [7].

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 به‌طور مؤثر و کارا تحقق بخشند. 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 به‌دست‌آمده با درجه آزادی ۲۹ و آلفای ۰/۰۱ بزرگ‌تر از مقدار t بحرانی هستند. درنتیجه، الگوی پژوهش از نظر متخصصین دارای اعتبار بالایی است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تائید قرارگرفته است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده مدیریت دانش شامل، خلق دانش، حفظ دانش، انتقال دانش و به‌کارگیری دانش بودند. همان‌گونه که بیان شد شاخص‌های برازش و اعتبار الگو در وضعیت مطلوبی قرارگرفته است.لذا درصورتی‌که آموزش‌وپرورش به طرح این الگو توجه نماید، می‌تواند وضعیت مدیریت دانش را بهبود ببخشد و شرایط اجرای مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان هرمزگان به‌خوبی انجام شود. بر

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 فراگیری این الگوها هستند.

سپاسگزاری

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

ملاحظات اخلاقی

پژوهش حاضر اقتباس از پایان‌نامه دکتری بوده که پس از بررسی در معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی با این کد۶۱۹۲۱۲۱۲۹۶۲۰۰۶ ثبت گردیده است.

تضاد منافع

بین نویسندگان، هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

منابع مالی

تمام منبع مالی این پژوهش، توسط خود محققین تأمین‌شده است.

منابع

1. 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.
2. 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 Manage me Res. Fifth year No. Fourth Machine gun.; 201420: 197-210
3. 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
4. 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
5. 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
6. 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.
7. 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.
8. Predictors m , hamidi zadeh m. modeling of strategic knowledge management. Journal of Strategic Management Strategic Management;1963, (1), 73 - 113
9. 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.
10. Salehi M, Movahedi M, Identifying and ranking the dimensions and components of the role of educational stakeholders of Knowledge Management; 2016.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. 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
15. 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.
16. Gage M. From strategy to action transforming organizational goals into organizational behavior; 2018.
17. 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.

18. NaghipoorS.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. BahrainizadehM ,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.