

Identifying and ranking the dimensions of knowledge management in the Education Office of Mazandaran province

Mohammad Sadegh Esmaeili Seraji: PhD student in Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Mohammad Salehi*: Faculty member, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Reza Yousefi Saeedabadi: Faculty member, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract: The general purpose of this study was to identify and rank the dimensions of knowledge management in the Education Office of Mazandaran province. In terms of purpose, this research was applied using a mixed methods approach (qualitative and quantitative) with an exploratory design. In the quantitative phase, a descriptive survey method was used. The statistical population in the qualitative phase included 20 principals and education experts, and in the quantitative phase, it involved 2653 directors, deputies, and heads of departments of the education office as well as principals and deputies of schools in Mazandaran province. In the qualitative phase of the study, 10 participants were selected using purposeful sampling which continued until data saturation, and in the quantitative phase, based on Cochran's formula, 338 participants were selected by cluster-stratified random sampling method. A researcher-made questionnaire including 69 questions was used to collect the data. The face and content validities of the instrument were confirmed by experts, and their composite reliability and Cronbach's alpha were calculated to be above 0.7. Exploratory and confirmatory factor analysis tests were used to analyze the data. The results showed that knowledge management has the following 9 dimensions: knowledge commercialization, knowledge acquisition, knowledge production and creation, knowledge sharing, management and leadership, organizational technology, human resource development, organizational culture, and knowledge-based strategy. The dimension of knowledge production and creation with a factor load of 0.816 had the highest rank while the dimension of human resources development with the factor load of 0.482 had the lowest rank.

Keywords: Knowledge management, Dimensions of management, Central knowledge.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Email: drsalehi@iausari.ac.ir

مقدمه

می‌شود (قلی‌پور و قربانی 1397). این موارد همه نشان‌دهنده اهمیت مدیریت دانش در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی دارد.

ضرورت مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی به دلیل اهمیتی که این سازمان‌ها در تولید و انتشار دانش دارند، بیش‌تر خودنمایی می‌کند؛ چرا که چو و همکاران (2011) بر این باورند کاربرد مدیریت دانش در نظام‌های آموزشی می‌تواند باعث بهبود فرایند تدریس و عملکرد فراگیران شود (باعزت و همکاران 1395)؛ لذا بدیهی است در عصری که از آن به جامعه دانش‌مدار و اقتصاد دانش‌مدار یاد می‌شود، پیاده‌سازی صحیح مدیریت دانش مختص به سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی نیست، بلکه سازمان‌های آموزشی به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش نیز به‌عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش می‌تواند از آن بهره‌فراوان‌بربرد. از طرف دیگر، سازمان‌های آموزشی باید به این نکته مهم توجه کنند که اگر نتوانند دانش‌های نهفته افراد را مورد شناسایی قرار دهند و به دانش آشکار تبدیل کنند، در اثر فراموشی این دانش‌ها را از دست خواهند داد؛ بنابراین آموزش و پرورش که عهده‌دار تعلیم و تربیت می‌باشد باید دانش موجود در سازمان را به طور صحیح مدیریت نماید تا بتواند در محیط پرقابلیت دنیای امروز، صاحبان دانایی یا همان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان را حفظ نماید.

رونقی و همکاران (1398)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از روش فراترکیب» نشان دادند که سه مقوله (سازمانی، فردی و محیطی) و هشت مفهوم (فرایندهای مدیریت دانش، ساختار سازمانی، فناوری، مدیریتی، فردی، اعتماد، رقابتی و فرهنگی - اجتماعی) در پیاده‌سازی مدیریت دانش شناسایی گردید. و به ترتیب توجه به عوامل فرهنگی سازمان، رهبری، هم‌راستایی راهبردی، حمایت مدیران ارشد، فناوری اطلاعات و انگیزه افراد در حوزه پیاده‌سازی مدیریت دانش دارای بیشترین اهمیت است؛ رونقی و همکاران (1396)، در پژوهشی با

امروزه دانش به‌عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی و ایجاد ارزش، به‌عنوان یک عنصر ضروری برای توسعه پایدار و به‌طور کلی، به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده برای سازمان‌ها با آمال جهانی شناخته شده است. ابتدای هزاره سوم با توجه به تغییر و تحولاتی که در اثر رشد علم و دانش به وجود آمده است، تلاش روزافزون سازمان‌های پیشرو در دنیای رقابت و کسب‌وکار این است که یک استراتژی مشخص جهت مدیریت دانش و جذب تجربه-های سرمایه انسانی داشته باشند، لذا مدیریت دانش، در جوامع امروزی و به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یک نیاز استراتژیک به شمار می‌آید.

مدیریت دانش فرایند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، تسهیم، نگهداری، ارزیابی و به‌کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به هدف‌های سازمانی صورت می‌پذیرد (طالع پسند و محمدی حسینی 1395). مدیریت دانش سبب دسترسی به تجارب، دانش و مهارت‌هایی می‌شود که در مجموع توانایی‌های جدید، قدرت اجرایی عملیات بیشتر، تشویق خلاقیت و نوآوری، شیوه به‌کاربردن بهتر دانش موجود سازمان را ایجاد می‌کند (مرتضوی و منیریان 1395). در واقع مدیریت دانش رشته‌ای است که در آن دانش ایجاد و به اشتراک گذاشته می‌شود و برای افزایش نوآوری و عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (اندروا و کیانتو 2011؛ هاجیر و همکاران 2015 و بارو و همکاران 2017).

از دیدگاه رادینگ (2007)، مدیریت دانش موجب صرفه-جویی‌ها، کارایی‌ها، فرصت‌های جدید، تغییر و نوآوری، به‌کارگیری بهتر منابع انسانی، سرعت فرایند، تداوم در کار، جلوگیری از افت دانش، بهبود تصمیم‌گیری، انعطاف-پذیری و انطباق‌پذیری، مزیت رقابتی، توسعه دانایی و به-کارگیری سرمایه‌گذاری در بخش سرمایه نیروی انسانی

سازمان هیچ ارتباطی بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمان ندارد؛ بیوکوزنگ و مومین (2017)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با تأکید بر اهمیت نوآوری» نشان دادند که؛ نوآوری، رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی شرکت‌های خرد و کلان را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند. همچنین مدیریت دانش و ابعاد آن شامل خلق دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ کواک و پارک (2016)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر اشتراک‌گذاری شبکه در فعالیتهای دانش بر عملکرد شغلی در شرکت رسانه‌های اجتماعی» نشان دادند که؛ دانش خودکارآمدی، روابط متقابل اجتماعی و هنجار متقابل مثبت تحت تأثیر جهت‌گیری و اشتراک‌گذاری دانش در رسانه‌های اجتماعی قرار دارد؛ ال‌هاکین و حسن (2012)، در پژوهشی با عنوان «روابط میان فرایندهای مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی در شرکت مخابرات سیار عراق» نشان دادند که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن شامل خلق، کسب، ثبت، انتقال و بهره‌برداری از دانش، هم به شکل مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق نوآوری سازمانی، اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی دارند و زید و همکاران (2012)، در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی» نشان دادند که؛ تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش شامل کسب، ذخیره و نگهداری و کاربرد دانش دارای رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمان‌های دولتی و خصوصی در کشور مصر بودند. مدیریت دانش سبب دسترسی به تجارب، دانش و مهارت‌هایی می‌شود که در مجموع توانایی‌های جدید، قدرت اجرایی عملیات بیشتر، تشویق خلاقیت و نوآوری، شیوه به‌کاربردن بهتر دانش موجود سازمان را ایجاد می‌کند بنابراین با توجه خلأهای پژوهشی در رابطه با شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش، همچنین با توجه به مطالب ارائه شده، اهمیت و ضرورت پژوهشی در رابطه با شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش مشهود است.

عنوان «ارزیابی ابعاد مدیریت دانش در سازمان بر پایه نظریه سیستم‌های گری» نشان دادند که؛ استفاده از فناوری و سیستم‌های اطلاعاتی، ساختار سازمان و دسترسی دانش در شرایطی نزدیکتر به وضعیت مطلوب به سر می‌برد. همچنین فاصله نسبی بین وضعیت موجود و مطلوب در دو بعد از مدیریت دانش یعنی انتقال دانش و کارکنان در سازمان مورد مطالعه وجود دارد؛ دهقانی و قربانی (1396)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش با یادگیری سازمانی در بین کارکنان استانداری خراسان رضوی» نشان دادند که؛ بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد مدیریت دانش (اجتماعی سازی، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی) با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ نعمتی و همکاران (1394)، در پژوهشی با عنوان «رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی» نشان دادند که؛ بین مدیریت دانش و ابعاد آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره سازی دانش) با عملکرد آموزشی اساتید رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و عبدالملکی و همکاران (1393)، در پژوهشی با عنوان «بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استقرار سیستم مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان» نشان دادند که؛ در بین عوامل مؤثر بر مدیریت دانش، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی بر مدیریت دانش نقش معنی‌دار داشته و نقش استراتژی بر مدیریت دانش، معنی‌دار نبوده است. از میان چهار متغیر مورد بررسی، فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش و عامل استراتژی کم‌ترین اهمیت را در مدیریت دانش دارند.

چيون لو و همکاران (2017)، در پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت دانش در توانمندی سازمانی و فرهنگ سازمانی در مالزی» نشان دادند که؛ دو بعد مدیریت دانش یعنی انتشار دانش و پاسخگویی به دانش با اثربخشی سازمان رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین فرهنگ

طیف 5 گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده و به ترتیب از 1 تا 5 نمره‌گذاری می‌شود. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تأیید متخصصان رسید و روایی همگرا آن نیز با استفاده از ضرایب میانگین واریانس استخراجی (AVE) محاسبه شد که مقادیر AVE برای کلیه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از 0/5 هستند، بنابراین پرسش‌نامه از روایی همگرا برخوردار است. همچنین جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که آلفای کرونباخ برای تمام ابعاد، مقادیر بالای 0/9 محاسبه شد که مورد تأیید است و پایایی ترکیبی برای تمام ابعاد، مقادیر بالای 0/7 محاسبه شد که مورد تأیید است.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS21 استفاده شده است. در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.107 ثبت شد.

یافته‌ها

سؤال یک: ابعاد مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان مازندران کدامند؟
برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی، از آزمون‌های تناسب کایزر-مایر-الکین و بارتلت استفاده شد که مقدار $kmo = 0/898$ بدست آمد و نتیجه آزمون $Bartlett = 0/000$ sig محاسبه شد. مطابق نتایج حاصل چون مقدار آماره KMO بیش‌تر از 0/7 محاسبه شد، همچنین نتیجه آزمون Bartlett نشان داده که سطح معناداری کوچک‌تر از 0/05 محاسبه شده است ($Sig < 0/05$)، لذا داده‌ها همبسته می‌باشند و

لذا هدف از پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان مازندران بود.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در بخش کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری مطالعه حاضر از دو گروه تشکیل شد: 1- بخش کیفی: مدیران و خبرگان آموزش و پرورش به تعداد 20 نفر 2- بخش کمی: مدیران، معاونین و رؤسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران به تعداد 2653 نفر در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع تعداد 10 نفر و در بخش کمی، بر اساس فرمول کوکران تعداد 338 نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای - طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

جهت جمع‌آوری داده‌ها، در بخش کیفی از دو ابزار فیش و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. فرایند مصاحبه به این ترتیب بود که در هر جلسه مصاحبه، مصاحبه شونده‌گان با اهداف مصاحبه آشنا شدند. میانگین زمان هر مصاحبه 30 دقیقه و نکات کلیدی هر مصاحبه توسط مصاحبه‌گر یادداشت‌برداری شد. به‌منظور کاهش تأثیر نحوه مصاحبه در ارائه اطلاعات، تمامی مصاحبه‌ها توسط شخص پژوهشگر انجام پذیرفت. پس از شناسایی شاخص‌ها از طریق مصاحبه با متخصصان، پرسش‌نامه اولیه تهیه و طی سه مرحله تعدیل و اصلاحات لازم در آن به عمل آمد. از طریق این پرسش‌نامه شاخص‌ها مورد بررسی، اصلاح و تأیید نهایی قرار گرفتند. نتیجه بخش کیفی، تولید پرسش‌نامه خبرگان مدیریت دانش با 69 سؤال است. در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته مدیریت دانش با 69 سؤال و 9 بعد «تجاری‌سازی دانش، تسخیر دانش، تولید و خلق دانش، تسهیم دانش، مدیریت و رهبری، فناوری سازمان، توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی دانایی محوری» استفاده شد که در

کفایت و همبستگی لازم جهت اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را دارند.

جدول 1. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی جهت تعیین تعداد عامل‌های تأثیرگذار در مدیریت دانش

Table 1. Results of exploratory factor analysis to determine the number of factors influencing knowledge management

عامل	مقدار ویژه اولیه			مجموع مجذور بارهای استخراجی (قبل از چرخش)			مجموع مجذور بارهای چرخش یافته (بعد از چرخش)		
	مقدار کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقدار کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقدار کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
1	22/322	32/350	32/350	22/322	32/350	32/350	9/417	13/648	13/648
2	7/309	10/592	42/942	7/309	10/592	42/942	6/843	9/918	23/565
3	4/606	6/675	49/647	4/606	6/675	49/647	6/009	8/709	32/274
4	4/284	6/209	55/826	4/284	6/209	55/826	5/347	7/750	40/024
5	3/250	4/710	60/536	3/250	4/710	60/536	5/268	7/635	47/659
6	2/785	4/036	64/572	2/785	4/036	64/572	4/989	7/230	54/889
7	2/357	3/417	67/989	2/357	3/417	67/989	4/904	7/108	61/997
8	2/145	3/109	71/098	2/145	3/109	71/098	4/395	6/370	68/367
9	1/632	2/365	73/463	1/632	2/365	73/463	3/516	5/096	73/463

تربین بارعاملی 0/869 به سؤال 45 و کم‌ترین بارعاملی 0/607 به سؤال 46 مربوط می‌شود. بارعاملی سوم مربوط به بعد (توسعه منابع انسانی) است که شامل سؤال‌های 47 تا 54 می‌باشد، در این بعد بیش‌ترین بارعاملی 0/829 به سؤال 50 و کم‌ترین بارعاملی 0/724 به سؤال 49 مربوط می‌شود. بارعاملی چهارم مربوط به بعد (استراتژی دانایی محوری) است که شامل سؤال‌های 63 تا 69 می‌باشد، در این بعد بیش‌ترین بارعاملی 0/832 به سؤال 63 و کم‌ترین بارعاملی 0/753 به سؤال 68 مربوط می‌شود. بارعاملی پنجم مربوط به بعد (فرهنگ سازمانی) است که شامل سؤال‌های 55 تا 62 می‌باشد، در این بعد بیش‌ترین بارعاملی 0/800 به سؤال 59 و کم‌ترین بارعاملی 0/582 به سؤال 62 مربوط می‌شود. بارعاملی ششم مربوط به بعد (تجاری‌سازی دانش) است که شامل سؤال‌های 1 تا 7 می‌باشد، در این بعد بیش‌ترین بارعاملی 0/789 به سؤال 6 و کم‌ترین بارعاملی 0/656 به سؤال 2 مربوط می‌شود. بارعاملی هفتم مربوط به بعد (تسهیم دانش) است که شامل سؤال‌های 25 تا 31 می‌باشد، در این بعد بیش‌ترین بارعاملی 0/817 به سؤال 30 و کم‌ترین بارعاملی 0/593 به سؤال 31 مربوط می‌شود.

چنانچه در جدول 1 ملاحظه می‌شود، با توجه به مقادیر ویژه انتظار داریم 9 عامل استخراج شود؛ چون آن‌ها دارای مقادیر ویژه بزرگ‌تر از یک هستند. درصد واریانس تبیین شده در ستون آخر نشان می‌دهد که اگر 9 عامل استخراج شود، 73/463٪ از تغییرات سؤالات توسط عوامل استخراج شده قابل تبیین هستند. در ادامه در جدول 2 بررسی تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بارعاملی هر یک از ابعاد انجام شد.

بر اساس نتایج مشخص شد که؛ متغیر مدیریت دانش دارای 9 بعد «تجاری‌سازی دانش، تسخیر دانش، تولید و خلق دانش، تسهیم دانش، مدیریت و رهبری، فناوری سازمان، توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی دانایی محوری» است که بیش‌ترین بارعاملی 0/869 مربوط به سؤال 45 و کم‌ترین بارعاملی 0/582 مربوط به سؤال 62 می‌باشد. بارعاملی اول مربوط به بعد (تولید و خلق دانش) است که شامل سؤال‌های 13 تا 24 می‌باشد، در این بعد بیش‌ترین بارعاملی 0/833 به سؤال‌های 15 و 20 و کم‌ترین بارعاملی 0/712 به سؤال 23 مربوط می‌شود. بارعاملی دوم مربوط به بعد (فناوری سازمان) است که شامل سؤال‌های 38 تا 46 می‌باشد، در این بعد بیش-

دانش، تولید و خلق دانش، تسهیم دانش، مدیریت و رهبری، فناوری سازمان، توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی دانایی محوری» است. سؤال دو: رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش در آموزش و پرورش چگونه است؟ رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش برحسب میزان بارعاملی هر یک از ابعاد به شرح جدول 2 می باشد.

بارعاملی هشتم مربوط به بعد (مدیریت و رهبری) است که شامل سؤال‌های 32 تا 37 می‌باشد، در این بعد بیش‌ترین بارعاملی 0/777 به سؤال 36 و کم‌ترین بارعاملی 0/640 به سؤال 37 مربوط می‌شود. بارعاملی نهم مربوط به بعد (تسخیر دانش) است که شامل سؤال‌های 8 تا 12 می‌باشد، در این بعد بیش‌ترین بارعاملی 0/787 به سؤال 9 و کم‌ترین بارعاملی 0/701 به سؤال 8 مربوط می‌شود. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی متغیر مدیریت دانش دارای 9 بعد «تجاری‌سازی دانش، تسخیر

جدول 2. رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش برحسب میزان بارعاملی

Table 2. Ranking of knowledge management dimensions according to factor load

رتبه	بار عاملی	ابعاد
2	0/798	تجاری‌سازی دانش
6	0/656	تسخیر دانش
1	0/816	تولید و خلق دانش
5	0/682	تسهیم دانش
3	0/748	مدیریت و رهبری
4	0/691	فناوری سازمان
9	0/482	توسعه منابع انسانی
7	0/490	فرهنگ سازمانی
8	0/485	استراتژی دانایی محوری

دانش، تسهیم دانش، مدیریت و رهبری، فناوری سازمان، توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی دانایی محوری» است. این یافته با نتایج پژوهش‌های رونقی و همکاران (1398)، حاجی‌زاده و سرداری (1397)، نعمتی و همکاران (1394)، رضایی و همکاران (1393)، عبدالملکی و همکاران (1393)، بیوکوزنگ و مومنین (2017) و ال-هاکین و حسن (2012) که به متغیرهایی چون فناوری، تسهیم و به‌کارگیری دانش، خلق دانش و فرهنگ سازمانی اشاره کرده‌اند، در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ دسترسی به منابع اطلاعاتی موردنیاز، تولید علم متناسب با نیازهای بازار، توسعه و عرضه دانش به بازار در قالب خدمات، توسعه زیرساخت‌های ارتباطی و شاهراه‌های اطلاعاتی، مدیریت کردن صحیح ایده‌ها و تجربیات سازنده کارکنان،

بر اساس نتایج حاصل از جدول 2 مشخص شد که تأثیر همه ابعاد بر مدیریت دانش تأیید می‌گردد. بعد تولید و خلق دانش با بارعاملی 0/816 دارای رتبه بیش‌تر و بعد توسعه منابع انسانی با بارعاملی 0/482 دارای کم‌ترین رتبه است.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت دانش، مجموعه‌ای از فنون و روش‌هاست که به جریان دانش در داخل سازمان کمک می‌کنند و به منزله یک عامل کلیدی برای کسب منفعت، پیشرفت و حفظ مزیت رقابتی سازمان به شمار می‌آید؛ بنابراین در این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که؛ مدیریت دانش دارای 9 بعد «تجاری‌سازی دانش، تسخیر دانش، تولید و خلق

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر این است که؛ تأثیر بعد تولید و خلق دانش دارای رتبه بیش‌تر و بعد توسعه منابع انسانی دارای کم‌ترین رتبه است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ خلق دانش، توانایی سازمان برای ایجاد و گسترش دانش جدید در تمامی سطوح سازمانی و تجلی آن در دستاوردهای سازمان است. خلق دانش یکی از مهم‌ترین ابعاد مدیریت دانش در سازمان‌ها هست چرا که اگر سازمانی نتواند دانش جدید و نویی را خلق نماید رو به زوال و فرسودگی خواهد رفت.

در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش، به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که محیطی را در سازمان فراهم نمایند که کارکنان به تبادل دانش تشویق شوند. همچنین از دانش و تجربیات کارکنان باتجربه و یا بازنشسته استفاده نمایند. از جمله نقاط ضعف پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به استان مازندران اشاره کرد. با توجه به خلأهای پژوهشی در رابطه با موضوع و همچنین جامع و کاربردی بودن موضوع پژوهش می‌توان انتخاب مناسب موضوع پژوهش یعنی شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش را از جمله نقاط قوت پژوهش حاضر دانست.

References

- Abdul Maleki H, Mirzadeh Z, Alidoost Ghahfarkhi E. (2014). Investigating and prioritizing the factors affecting the establishment of the knowledge management system in the Ministry of Sports and Youth. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, Vol.2, N.5, Pp.104-97. [In Persian]
- Al-Hakim A, Hassan S. (2012). The relationships among knowledge management processes, innovation and organizational performance in the Iraqi MTS. *Paper presented at International Conference on Knowledge Management, Malaysia*.
- Andreeva T, Kianto A. (2011). Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation: A moderated mediation analysis. *Journal of Knowledge*

تبدیل نتایج تحقیقات به فرمت‌هایی قابل‌فهم، تشویق کارکنان به تبادل عقاید و دانش خود، شناسایی نوآوری‌ها و ایده‌ها در سازمان، رسمی کردن دانش موجود در سازمان، فراهم کردن امکانات لازم برای دسترسی همه کارکنان به دانش سازمانی، گسترش ارتباط سازمان با محافل علمی برتر جهان، برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارها، کنفرانس‌ها و همایش‌ها برای کارکنان، توجه ویژه به پروژه‌های تحقیقاتی و تبدیل آن‌ها به علم و فناوری، وجود مشوق‌های مادی لازم جهت تبادل و اشتراک دانش، وجود امکانات جهت اشتراک دانش با سازمان‌های آموزشی دیگر، پشتیبانی ساختار سازمانی از توزیع و نشر دانش، تمایل کارکنان به تبادل و اشتراک دانش، توجه به مدیریت مشارکتی در سازمان، مبنای قراردادن علم و عقلانیت در تصمیم‌گیری‌های سازمان، توسعه زیرساخت‌های تکنولوژیکی و ارتباطی برای ذخیره و توزیع دانش، آموزش فناوری‌های نوین IT و ICT به کارکنان، معرفی الگویی مناسب جهت تبادل و به اشتراک گذاری دانش، تناسب سیستم اطلاعاتی با تسهیم دانش، توسعه داخلی ظرفیت‌ها و توانایی‌های فناورانه در سازمان، آموزش روش‌های حل مسئله و خلاقیت برای کارکنان، ارتقاء و توسعه منابع انسانی بر اساس شایستگی و دانش آنها، نهادینه‌سازی فرهنگ تسهیم دانش در سازمان، نهادینه‌سازی فرهنگ نوآوری و خلاقیت در سازمان، مشارکت در تسهیم دانش، توجه به یادگیری و تسهیم دانش در سازمان، تشویق کارکنان به فعالیت‌های تیمی و گروهی، ایجاد جوی حاکی از احترام و اعتماد متقابل در سازمان و دانش‌محور بودن دورنمای سازمان از عواملی هستند که می‌توانند بر مدیریت دانش مؤثر باشند؛ لذا شناسایی تجاری‌سازی دانش، تسخیر دانش، تولید و خلق دانش، تسهیم دانش، مدیریت و رهبری، فناوری سازمان، توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و استراتژی دانایی محوری به‌عنوان ابعاد مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش منطقی است.

- Kwahk K.Y, Park D.H. (2016). The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments. *Computers in Human Behavior*.
- Nemati, Mohammad Ali; Mohammadi, Yahya and Raisoon, Mohammad Reza. (2015). Knowledge management with the educational performance of faculty members. *Journal of Educational Strategies in Medical Sciences*, Vol.8, No.4, Pp.208-204. [In Persian]
- Ronaghi M.H, Faizi K, Asadpour A. (2017). Knowledge management Knowledge in the organization based on Gray systems. *Journal of Library and Information Science Studies*, Vol.9, No.1, Pp.96-77. [In Persian]
- Ronaghi M.H, Zeinuddinazadeh S, Alam Baladi S. (2019). Identify and rank the factors affecting student implementation using the meta-combination method. *Journal of Library and Information Science*, Vol.22, No.3, Pp.135-112. [In Persian]
- Tale Pasand S, Mohammadi Hosseini S.A. (2015). Test of organizational culture and knowledge management process with organizational performance: The mediating role of organizational innovation. *Quarterly Journal of Innovation and Value Creation*, Vol.5, No.9, Pp.111-101. [In Persian]
- Zaied A, Soliman Hussein G, Hassan M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, Vol.4, No.5, Pp.27-35.
- Management*, Vol.15, No.6, Pp.1016–1034.
- Ba Ezaat S, Aflaki-Fard H, Shahidi N. (2016). The relationship between knowledge management and self-efficacy and creativity of preschool teachers. *Journal of New Approach in Educational Management*, Vol.7, No.4, Pp.184-169. [In Persian]
- Barao A.V, José Braga R, Alvaro P.R. (2017). A knowledge management approach to capture organizational learning networks. *International Journal of Information Management*, Vol.37 No.6, Pp.735-740.
- Byukusenge E, Munene J.C. (2017). Knowledge management and business performance: Does innovation matter? *Cogent Business & Management*,
- Dehghani M, Ghorbani M. (2017). Investigating the Relationship between Student Intentional Management and Organizational Learning among Standard Employees of Khorasan Razavi Governor. *Journal of Cultural Management*, Vol.11, No.37, Pp.98-79. [In Persian]
- Hajir J.A, Obeidat B.Y, Al-dalahme M.A, Masa'deh R. (2015). The role of knowledge management infrastructure in enhancing innovation at mobile telecommunication companies in Jordan. *European Journal of Social Sciences*, Vol.50, No.3, Pp.313–330.
- Hajizadeh P, Sadari A. (2018). Knowledge management performance to improve the innovative performance of the organization by emphasizing the mediating role of organizational learning (Case study: products of Ghaed Basir Petrochemical Holding). *Quarterly Journal of Organizational Knowledge Strategic Management*, Vol.1, No.2, Pp.93-63. [In Persian]

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، ویژه‌نامه 1400

شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان مازندران

محمدصادق اسماعیلی سراجی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

محمد صالحی*: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

رضا یوسفی سعیدآبادی: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده: هدف کلی پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان مازندران بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در بخش کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری آن را در بخش کیفی، مدیران و خبرگان آموزش و پرورش به تعداد 20 نفر و در بخش کمی، مدیران، معاونین و رؤسای گروه‌های ادارات آموزش و پرورش و مدیران و معاونین مدارس استان مازندران به تعداد 2653 نفر تشکیل دادند که در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع تعداد 10 نفر و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران، تعداد 338 نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای - طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته مدیریت دانش با 69 سؤال استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار به تأیید متخصصان رسید و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ آن‌ها نیز بالای 0/7 محاسبه شد که مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که مدیریت دانش دارای 9 بعد «تجاری‌سازی دانش، تسخیر دانش، تولید و خلق دانش، تسهیم دانش، مدیریت و رهبری، فناوری سازمان، توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، استراتژی دانایی محوری» است و بعد تولید و خلق دانش با بارعاملی 0/816 دارای رتبه بیش‌تر و بعد توسعه منابع انسانی با بارعاملی 0/482 دارای کم‌ترین رتبه است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، ابعاد مدیریت، دانایی محوری.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Email: drsalehi@iausari.ac.ir