

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران

مهناز جورابچی*

دکتر علی اکبر خسروی**

چکیده: این پژوهش با هدف آشنایی با مفهوم مدیریت دانش و تاثیر آن در موفقیت مدارس و استفاده از آن در عملکرد دبیران انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل همه دانش آموزان دختر دوره متوسطه شهر تهران بود که از بین آنان ۳۸۱ نفر از دانش آموزان دختر پایه دوم دوره متوسطه به صورت تصادفی مرحله ای انتخاب شدند. ابزار سنجش به منظور جمع آوری اطلاعات و داده های مورد نیاز پژوهش پرسشنامه پژوهشگر ساخته بوده که به صورت ۴ گزینه ای تنظیم گردید. اطلاعات بدست آمده با انجام محاسبات آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های این پژوهش نشان داد که هر چه میزان آشنایی دبیران با مؤلفه های مدیریت دانش (کشف و خلق دانش، به کارگیری مشارکت دانش آموزان توسط دبیران، به اشتراک گذاشتن دانش دانش آموزان توسط دبیران، استفاده از تکنولوژی، ارزیابی دبیران از دانش آموزان) بیشتر باشد، میزان دستیابی آنها به مؤلفه ها بیشتر است و موجب افزایش عملکرد آنها می شود. همچنین محاسبه ضریب تبیین نشان داد که: ۱۸ درصد واریانس عملکرد دبیران از طریق مؤلفه کشف و خلق دانش، ۱۴ درصد از طریق مؤلفه مشارکت در دانش، ۱۳ درصد سازماندهی دانش، ۷ درصد کاربرد دانش، ۱۱ درصد عملکرد دانش و ۱۵ درصد واریانس عملکرد دبیران از طریق مدیریت دانش تبیین می شود.

کلید واژه ها: مدیریت دانش^۱، عملکرد^۲، کشف و خلق دانش^۳، مشارکت در دانش^۴، سازماندهی دانش^۵، کاربرد کاربرد دانش^۶، عملکرد دانش^۷.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

* کارشناس ارشد علوم تربیتی: مدیریت آموزشی Mahnaz_joorabchi@yahoo.com

** عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی Khosravi.edu@gmail.com

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1- knowledge management | 2- performance |
| 3- creat of knowledge | 4- participation in knowledge |
| 5- knowledge organization | 6- apply of knowledge |
| 7- performance of knowledge | |

مقدمه

در دنیای امروز، جوامع و سازمان‌ها در صدد کسب مزیت رقابتی پایدار هستند. در این راستا مدیریت دانش ابزار سودمندی برای سازمان‌ها است تا سرمایه هوشی خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند.

مدیریت دانش به عنوان علمی است که ارتباط آسان، سریع، مبادله، انتقال اطلاعات در سازمان را پشتیبانی می‌کند و می‌تواند بیان‌کننده نوآوری، توانایی و کارایی در سازمانها به ویژه مدارس باشد (لاهیجانیان، ۱۳۸۴، ص ۲۰).

مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، در سازمانها بویژه مدارس و مؤسسات آموزشی به عنوان فراهم‌کننده‌ی زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقاء سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح مدرسه به ویژه در سطح کلاس درس خواهد توانست سبب شکل‌گیری رویکردی جدید شیوه‌های آموزش، استفاده مؤثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم، با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف شود (جعفری مقدم، ۱۳۸۲، ص ۱۲).

مدارس از سال‌ها قبل تاکنون در کار مدیریت دانش بوده‌اند. در واقع معلمان، نمونه‌های خوبی از مدیران دانش هستند. از این دیدگاه مهم‌ترین مسایل مدیریت دانش در مدرسه را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- آگاه‌سازی معلمان (چرا نیازمند آنیم که دانش خود را با سایر مدارس تسهیم کنیم؟)
- آگاه‌سازی دانش‌آموزان (مدیریت دانش چیست و کارکردهای آن کدام‌اند؟)
- آگاه‌سازی جامعه (آموزش تنها «سخن‌گفتن و کارکردن» درباره دانش نیست، بلکه در باره نحوه مدیریت و کاربرد آن نیز هست).
- چگونه دانش مدرسه را حفظ، نگهداری و متبلور کنیم.

به باور یکی از صاحب‌نظران، مدیریت دانش در مدارس عبارت است از «تصمیم‌گیری در باره این که دانشی که باید تسهیم شود چیست؟ این دانش را باید چه کسانی تسهیم کنند؟ چگونه باید آن را تسهیم و در نهایت چگونه از این دانش استفاده کنیم. پاسخ شده اما در عمل پیچیده این پرسش چنین است.

تشویق و انگیزش افراد به تسهیم دانسته های خود با دیگران: هدف از تسهیم دانش، بهبود جامعه مدرسه یا افزایش مبنای دانش مدرسه برای تصمیم گیری مؤثرتر و کارآیی همه جانبه است. این در حالی است که یکی از راهکارهای اساسی مدیریت مدرسه محور، ارزشیابی عملکرد و پاداش براساس میزان مشارکت افراد در تصمیم گیری و تعامل موثر در انجمن ها و تیم های تصمیم گیرنده است. (مدیران متوسط ۲۰۰۹)

طبق تعریف بروکس (به نقل از جعفری مقدم، ۱۳۸۲، ص ۱۱) از مدیریت دانش که مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا نیز آن را پذیرفته است، مدیریت دانش عبارت است از «راهکارها و فرایندهایی برای ایجاد، تعیین، تصرف، سازماندهی و اداره مهارت‌های حیاتی، اطلاعات و دانش» تا به بهترین نحو افراد را در تحقق رسالت سازمان توانمند سازد. بنابراین لازم است که با تحقیقات گسترده در کشور خویش و شناخت و بهره گیری از تحقیقات کشورهای دیگر در مورد روشهای نوین تدریس و بکارگیری اصول مدیریت دانش سعی در حذف شکاف دانش (تفاوت میزان دانش موجود افراد با دانش مورد نیاز آنها) داشته باشیم، تا با افزایش کیفیت و دانش آفرینی در موسسات آموزشی بتوانیم فراگیران را در کسب و پذیرش دانش جهانی و خلق دانش بصورت ملی و بین المللی تشویق کنیم و به افزایش توانایی ها و مهارت‌های آنان در استفاده از تکنولوژی جدید برای تسهیل در فراگیری و حفظ توسعه آن یاری نماییم تا بدین صورت خلاقیت و نوآوری، تفکر نقادانه، یادگیری و چگونگی یاد گرفتن در عصر اطلاعات و ارتباطات بهبود یابد.

تحقق جامعه دانش محور مستلزم وجود سازمان هایی است که تمام فرایندهای آن دانش آفرین باشد و کاربرد آن را سرلوحه کار خود قرار دهند. در این میان آموزش سازمان ها باید در استقرار ابتکار مدیریت دانش به عنوان قابلیت اصلی نسبت به بخش های دیگر سازمان ها پیشگام شده و نقش رهبری را در این زمینه ایفاد کند. (ذوالفقاری، ۱۳۸۶، ص ۱۶)

تاکنون توجه چندانی به پرورش و نگهداری دبیران صورت نگرفته است. نیروی انسانی باید بتواند، روزآمد و با انگیزه باشد. استفاده از اینترنت و شبکه جهانی به عنوان ابزارهای دسترسی به اطلاعات و دانش نوین و بکارگیری سیستم آموزش رایانه محور، وسایل و اهداف آموزشی را دچار تحول کرده و تغذیه علمی در اقصی نقاط جهان را فراهم آورده است و در مجموع شعار «عدالت در آموزش» را در جهان محقق ساخته است. غرب این دگرگونی در ساختار آموزش را «نگرش مدرن به آموزش» دانسته و آن را از بزرگترین دستاوردهای عصر اطلاعات می‌داند (نوبل^۱،

۱۹۹۸، به نقل از جهان آرا، ۱۳۸۴، ص ۴). لذا در دنیای به سرعت متغیر امروز، انسانها باید توانایی همراهی با تغییرات روز را داشته باشند.

مدیریت دانش در ایران به این شرح می باشد که اطلاعات خام جمع آوری شده و عناصر داده ای آن استخراج می گردد، سپس اطلاعات جمع آوری شده مورد تحلیل قرار می گیرد تا گرایش های مشخص یا ترکیب جدید اطلاعاتی به صورت آماری، استخراج شود.

درباره مفهوم مدیریت دانش، در فرهنگ اصطلاحات مدیریت دانش (۱۹۹۸) چنین آمده است: مدیریت دانش فرآیند سیستماتیک جستجو، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات است. به طریقی که درک کارکنان در زمینه خاص بهبود و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربیات خود کسب کند. فرآیندهای مدیریت دانش در حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیکی، تصمیم گیری و محافظت دارایی هوشی از فرسودگی و تباهی، به سازمان کمک می کند و به انعطاف پذیری فزاینده و افزایش هوش سازمانی منجر می شود. (عدلی، ۱۳۸۴، ص ۴۴)

در ادامه می توان به تعاریف متعددی که صاحب نظران در زمینه مفهوم مدیریت دانش ارائه داده اند اشاره کرد:

مدیریت دانش به مجموعه ای از فعالیت ها گفته می شود که در زمینه شناسایی، خلق، نمایش، توزیع و توانمندسازی بینش ها و شیوه ها استفاده می شود. این بینش ها و شیوه ها موجب تولید دانش می شود که یا در افراد متجلی می شود یا در فعالیت ها و فرآیندهای سازمانی ظهور می یابد. (ویکیپدیا ۲۰۰۹)

مدیریت دانش فرآیندی است سیستماتیک، شامل: یافتن، انتخاب کردن، سازماندهی کردن و ارائه اطلاعات است که یادگیری یک موضوع را برای فرد بهبود می بخشد. مدیریت دانش به یک سازمان کمک می کند که تجارب و مهارتهای خود را به منصه ظهور برساند. (msternewmedio-2009)

کارل ویک^۱، ۱۹۹۸ اعتقاد دارد که مدیریت دانش عبارت است از دانش بینش و درک چگونگی عمل دانش، به کار بستن دانش و استفاده از تکنولوژی با آمیخته ای از دانش مدرن است.

از نظر اسپکتر^۱ (۲۰۰۰): مدیریت دانش موتور جدیدی است که می تواند شکاف ها و فاصله ها را بر دارد، مؤسسات آموزشی بهره ور از مدیریت دانش، غنای علمی و دانش خود را به درجه بالاتری از کیفیت، ابداع و کارایی می رسانند.

گوپتا و مک دو نیل^۲ (۲۰۰۲): مدیریت دانش دارای دو بعد است: اداره دانش و توانایی خلق دانش جدید. در مورد اول مدیریت دانش، اطلاعات مورد نیاز را برای فرد نیازمند در زمانی که نیاز دارد، فراهم می کند.

اسکیم^۳ (۲۰۰۳): مدیریت دانش عبارت است از مدیریت سیستماتیک و آشکار دانش که با فرآیندهای خلق، جمع آوری، سازماندهی، اشاعه و کاربرد دانش پیوند دارد. در مدیریت دانش تبدیل دانش شخصی به دانش جمعی اهمیت دارد تا بطور گسترده ای در سرتاسر زمان بکار رود. در کاربرد دانش دو نکته مهم است: سهم سازی دانش و نوآوری.

جفری^۴ (۲۰۰۴) در پژوهشی به بررسی تعاملات دست و پاگیر و فزاینده بین فرایندهای تولید دانش و پردازش تجاری، مطالعه کلان رهبری و پردازش دانش در آموزش عالی پرداخت. در این مطالعه نقش رهبری نو ظهور و پیچیده آموزش بررسی شد تا مشخص گردد که چگونه رهبری یک محیط را قادر می کند که تقاضاهای یک سازمان دانش محور را در برگیرد. از طریق مصاحبه با رهبران اجرایی در چندین مؤسسه آموزش عالی ماهیت مدیریت دانش ارزشیابی شد و روش هایی که به وسیله آن شکافهای معرفتی کشف شده و مجدداً حل شده بودند، شناسایی گردید. این سؤال که چگونه رفتارها، سیاست ها و برنامه های رهبری قادرند یا مانع فعالیت های پردازش اطلاعات هستند، تحلیل شد. از چهار چوب بین المللی کنسرسیوم مدیریت دانش، نظریه مارک ارلوی و چرخه عمر دانش به عنوان مدل نظری این بحث استفاده شد. در ادامه چهار قضیه اعتباریابی شدند:

(۱) تعامل اثر بخشی بین پردازش تجاری و تولید دانش، بدون مانع، به هم پیوسته و مداوم است.

(۲) پردازش دانش یک فرایند اجتماعی پایین به بالاست که به وسیله پویایی های شبکه ای پیچیده تقویت می شود.

(۳) کنترل در پردازش دانش، بیش از رهبران در پویایی های شبکه ای ثبت شده است.

(۴) چشم انداز سازمانی ادعای دانشی است که باید به طور جمعی خلق، آزمون و اعتباریابی

1- Specter

2- Atul Gupta & Jason McDoniel

3- David J. Skyme

4- Jeffery

شود.

نتایج این تحقیق نشان داد که چرخه عمر دانش یک چهار چوب اثر بخش در تعیین خطوط کلی یادگیری سازمانی است. جفری نقش‌های رهبر را عبارت از پردازش کننده دانش، شناسایی کننده شکاف‌های دانش و اهمیت دادن به مدیریت دانش پیشنهاد می‌کند.

پژوهش‌های فراوانی مدیریت دانش را بررسی کرده اند برای مثال: سمل و دیانه^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان «فرایندها و استراتژی‌های بکار گرفته شده در دانشگاه‌های پژوهشی ایالت متحده آمریکا»، مطالعه‌ای را با هدف ارزیابی کاربرد مدیریت دانش و استراتژی‌های آن بود که در دانشگاه‌های پژوهشی انجام دادند. همچنین بررسی ارتباطات بین کاربرد و کارایی استراتژی‌ها و اثر بخشی مدیریت دانش و در ادامه تدوین یک مدل طبقه بندی شده برای اثر بخشی مدیریت دانش و تعیین عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش اثر بخش در دانشگاهها می‌باشد. برای سنجش ۴۳ مورد پژوهشی (نسبت استراتژیها و فرایندها در دو بعد کاربرد و اهمیت) از ابزار ترازبایی استفاده شد که توسط آرتور اندرسون و مرکز کیفیت و بهره‌روی آمریکا استخراج شده بود. پنج یافته کلیدی در این مطالعه کشف شدند. اول، دانشگاهها یک سطح بالای میانگین (بین ۳ تا ۵ در مقیاس لیکرت) از کاربرد استراتژیها و یک سطح زیر میانگین از فرایند را نشان دادند. دوم، فناوری مهم‌ترین استراتژی اجرا شده ولی کمترین مقدار را نشان داده است. سوم، تفاوت‌های قابل توجه بین دانشگاه‌های خصوصی و دولتی از نظر کاربرد استراتژی رهبری و فرایند انتقال بوده است. چهارم، مدل ممیزی برای طبقه‌بندی مؤسسات از طریق تعیین سطح اثر بخشی مدیریت دانش با دقت ۴۶ درصد پیشنهاد شده است. در پایان، عمده‌ترین عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش مؤثر بررسی شد که بر استراتژیهای اندازه‌گیری و فناوری متمرکز شدند. تاکتیک‌های موجود در درون هر یک از این استراتژی‌ها نیز شناسایی شدند که رهبران را قادر می‌کند تا اثر بخشی مدیریت دانش را افزایش دهند. (نادی، ۱۳۸۶)

آلبرتو کارنیرو^۲ (۲۰۰۳) در مقاله‌ای به نقش منابع هوشمند در مدیریت دانش پرداخته است. این مقاله سعی دارد تا بینش عمیقی ارائه نماید که در خصوص فهم بستر مدیریت دانش در ارتباط با آنچه که مربوط به قادر ساختن سازمان‌ها بر این دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد می‌باشد و همچنین تجربه کردن راه حل‌های متعدد در قبال مشکلات رقابت است.

1- Semmel & Dianne

2- Alberto Karniro

مورالی^۱، تری^۲، لرن^۳ (۲۰۰۵) به تحقیقی با عنوان طراحی سیستم های مدیریت دانش برای یادگیری با تکنولوژی (WIKI)^۴ پرداخته اند. (WIKI) یک همکاری گروهی ابزارهای اصلی نرم افزاری در تکنولوژی وب می باشد. در این مقاله استفاده از (WIKI) برای تسهیل مدیریت دانش در موقعیت آکادمیک آزمایش شده است.

جفری^۵ (۲۰۰۴) در پژوهشی به بررسی تعاملات دست و پاگیر و فزاینده بین فرایندهای تولید دانش و پردازش تجاری، مطالعه کلان رهبری و پردازش دانش در آموزش عالی پرداخت. در این مطالعه نقش رهبری نو ظهور و پیچیده آموزش بررسی شد تا مشخص گردد که چگونه رهبری یک محیط را قادر می کند که تقاضاهای یک سازمان دانش محور را در برگیرد.

نتایج این تحقیق نشان داد که چرخه عمر دانش یک چهار چوب اثر بخش در تعیین خطوط کلی یادگیری سازمانی است. جفری نقش های رهبر را عبارت از پردازش کننده دانش، شناسایی کننده شکاف های دانش و اهمیت دادن به مدیریت دانش پیشنهاد می کند.

پژوهشهای دیگری نیز توسط: قلی زاده، شعبانی ورکی و مرتضوی (۱۳۸۴) - اکرم الملوک لاهیجانیان (۱۳۸۴) - سعید جعفری مقدم (۱۳۸۲) - ادوارد^۶ (۲۰۰۴) - استوارت فرگوسن و جان کورت^۷ (۲۰۰۵) - جفری (۲۰۰۴) و ... در زمینه مدیریت دانش صورت گرفته که همگی تاکید بر اهمیت این موضوع دارند.

با توجه به اینکه آموزش با تکنولوژی های جدید در کشورهای توسعه یافته از مدتها قبل آغاز شده و در حال جاگزینی با آموزش سنتی می باشد، لازم است که با تحقیقات و مطالعات نسبتاً جامعی که در زمینه مدیریت دانش صورت گرفته، در توسعه سازمانها، بالاخص سازمان آموزش و پرورش که رکن اصلی آن مدارس می باشد و عناصر اصلی مدارس را دبیران تشکیل می دهند اقدام نمود. از آنجا که دبیران نمونه های خوبی از مدیران دانش می باشند، برای یادگیری بهتر و ارتقای علمی دانش آموزان و نیز رشد شخصیت آنان متناسب با تغییرات سریع و روزافزون علم و فن آوری توجه به عملکرد دبیران از اهمیت خاصی برخوردار می باشد. بدین منظور با توجه به مسایل ذکر شده که اهمیت آن بر هیچ کس پوشیده نیست، شایسته است که دبیران با مدیریت دانش آشنا

1- Marali Ruman

2- Terry Ryan

3- Lorne Olfmen

4- Jeffery

5- Edvard

6- Ferguson, S & Y. weckert

۶- Wiki کلمه ای است با ریشه زبان هاوایی wiki- wiki از آن به عنوان سهم در نوآوری دانش، ذخیره سازی آن، واکنش تبادل آن یاد می شود.

شوند و بدانند که بکارگیری آنها به میزان قابل توجهی بازدهی کارشان را بالا برده و عملکردشان را بهبود می بخشد.

این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که: «آیا مدیریت دانش بر عملکرد دبیران تأثیر دارد؟»

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی، از نوع پس رویدادی است.

جامعه آماری، روش و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را همه دانش آموزان دختر دوره متوسطه شهر تهران تشکیل می دهند. نمونه آماری را ۳۸۱ نفر از دانش آموزان دختر پایه دوم دوره متوسطه تشکیل می دهند که با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه گیری مرحله ای تصادفی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

به منظور جمع آوری اطلاعات و داده های مورد نیاز این پژوهش از پرسشنامه پژوهشگر ساخته استفاده شده و پاسخهای آن بصورت ۴ گزینه ای و دارای طیف بسیار زیاد تا بسیار کم می باشد. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر چند تن از متخصصان و استاد راهنما محاسبه شد و جهت محاسبه پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرانباخ استفاده شد که ضریب محاسبه شده برای کل پرسشنامه ۰/۹۶ و برای خرده مقیاس های کشف و خلق دانش ۰/۸۴۶، مشارکت در دانش ۰/۸۹۲، سازماندهی دانش ۰/۸۶۸، کاربرد دانش ۰/۷۹۶، ارزیابی دانش ۰/۹۰۸ محاسبه گردید.

یافته ها

به منظور تحلیل داده های بدست آمده از پژوهش و دستیابی به پاسخ سؤالات، ابتدا هر سؤال را طرح نموده و بعد آن را مورد بررسی قرار می دهیم.

پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

سؤال اول) آیا بین کشف و خلق دانش توسط دبیران و عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

جدول ۱: مشخصه های توصیفی بین مؤلفه کشف و خلق دانش و عملکرد

متغیرها	شاخص ها	تعداد	انحراف استاندارد	میانگین
عملکرد		۳۸۱	۰/۸۹	۱۸/۴۴
کشف و خلق دانش		۳۸۱	۰/۷۴	۲/۹۴

جدول ۲: رابطه بین مؤلفه کشف و خلق دانش و عملکرد

نوع همبستگی	ضریب همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
پیرسون	۰/۴۲۶	مثبت	۰/۰۰

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود، بین مؤلفه کشف و خلق دانش با عملکرد در سطح (۰/۰۱) رابطه معنا دار وجود دارد. که مقدار این رابطه (r) برابر با ۰/۴۲۶ است. که جهت تبیین سهم این مؤلفه، در تبیین واریانس عملکرد دبیران از فرمول ضریب تبیین استفاده شده است.

$$R = (r)^2 \times 100 = (0/426)^2 \times 100 = 18\%$$

$$r = 0/426, \quad n = 381, \quad p \leq 0/01$$

که این درصد بیانگر آن است که ۱۸ درصد واریانس عملکرد دبیران از طریق مؤلفه کشف و خلق دانش تبیین می شود.

جهت مثبت همبستگی بدست آمده مشخص می کند که هر چه میزان استفاده دبیران از کشف و خلق دانش بیشتر باشد، عملکرد آنها بالاتر است.

سؤال دوم) آیا بین مشارکت در دانش توسط دبیران و عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

جدول ۳: مشخصه های توصیفی بین مؤلفه مشارکت در دانش و عملکرد

میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	شاخص ها متغیرها
۱۸/۴۴	۰/۸۹	۳۸۱	عملکرد
۲/۹۷	۰/۷۹	۳۸۱	مشارکت در دانش

جدول ۴: رابطه بین مؤلفه مشارکت در دانش و عملکرد

نوع همبستگی	ضریب همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
پیرسون	۰/۳۷۵	مثبت	۰/۰۰

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، بین مؤلفه مشارکت در دانش با عملکرد در سطح (۰/۰۱) رابطه معنادار وجود دارد. که مقدار این رابطه (r) برابر با ۰/۳۷۵ است. که جهت تبیین سهم این مؤلفه، در تبیین عملکرد واریانس دبیران از فرمول ضریب تبیین استفاده شده است.

$$R = (r)^2 \times 100 = (0/375)^2 \times 100 = 14\%$$

که این درصد بیانگر آن است که ۱۴ درصد واریانس عملکرد دبیران از طریق مؤلفه مشارکت در دانش تبیین می شود.

$$(r = 0/375, n = 381, p \leq 0/01)$$

جهت مثبت همبستگی بدست آمده مشخص می کند که هر چه میزان مشارکت در دانش توسط دبیران بیشتر باشد، عملکرد آنها بالاتر است.

سوال سوم) آیا بین سازماندهی دانش توسط دبیران و عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

جدول ۵: مشخصه های توصیفی بین مؤلفه سازماندهی دانش و عملکرد

میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	شاخص ها متغیرها
۱۸/۴۴	۰/۸۹	۳۸۱	عملکرد
۲/۹۷	۰/۷۵	۳۸۱	سازماندهی دانش

جدول ۶: رابطه بین مؤلفه سازماندهی دانش و عملکرد

نوع همبستگی	ضریب همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
پیرسون	۰/۳۷۰	مثبت	۰/۰۰

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود، بین مؤلفه سازماندهی دانش با عملکرد در سطح (۰/۰۱) رابطه معنادار وجود دارد. که مقدار این رابطه (r) برابر با ۰/۳۷۰ است. که جهت تبیین سهم این مؤلفه، در تبیین عملکرد واریانس دبیران از فرمول ضریب تبیین استفاده شده است.

$$R = (r)^2 \times 100 = (0.370)^2 \times 100 = 13.4\%$$

که این درصد بیانگر آن است که ۱۳ درصد واریانس عملکرد دبیران از طریق مؤلفه سازماندهی دانش تبیین می شود.

$$(r = 0.370, n = 381, p \leq 0.01)$$

جهت مثبت همبستگی بدست آمده مشخص می کند که هر چه میزان سازماندهی دانش توسط دبیران بیشتر باشد، عملکرد آنها بالاتر است.

سوال چهارم) آیا بین کاربرد دانش توسط دبیران و عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

جدول ۷: مشخصه‌های توصیفی بین مؤلفه کاربرد دانش و عملکرد

شاخص‌ها متغیرها	تعداد	انحراف استاندارد	میانگین
عملکرد	۳۸۱	۰/۸۹	۱۸/۴۴
کاربرد دانش	۳۸۱	۰/۷۱	۲/۶۳

جدول ۸: رابطه بین کاربرد دانش و عملکرد

نوع همبستگی	ضریب همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
پیرسون	۰/۲۷۸	مثبت	۰/۰۰

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، بین مؤلفه کاربرد دانش با عملکرد در سطح (۰/۰۱) رابطه معنادار وجود دارد. که مقدار این رابطه (r) برابر با ۰/۲۷۸ است. که جهت تبیین سهم این مؤلفه، در تبیین عملکرد واریانس دبیران از فرمول ضریب تبیین استفاده شده است.

$$R = (r)^2 \times 100 = (0/278)^2 \times 100 = 7\%$$

که این درصد بیانگر آن است که ۷ درصد واریانس عملکرد دبیران از طریق مؤلفه کاربرد دانش تبیین می‌شود.

$$(r = 0/278, n = 381, p \leq 0/01)$$

جهت مثبت همبستگی بدست آمده مشخص می‌کند که هر چه استفاده از تکنولوژی توسط دبیران بیشتر باشد، عملکرد آنها بالاتر است.

سوال پنجم) آیا بین ارزیابی دانش توسط دبیران و عملکرد آنها رابطه وجود دارد؟

جدول ۹: مشخصه های توصیفی بین مؤلفه ارزیابی عملکرد دانش و عملکرد

میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	شاخص ها متغیرها
۱۸/۴۴	۰/۸۹	۳۸۱	عملکرد
۲/۷۶	۰/۸۰	۳۸۱	ارزیابی عملکرد دانش

جدول ۱۰: رابطه بین مؤلفه ارزیابی دانش و عملکرد

نوع همبستگی	ضریب همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
پیرسون	۰/۳۲۶	مثبت	۰/۰۰

همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می شود، بین مؤلفه ارزیابی عملکرد دانش با عملکرد در سطح (۰/۰۱) رابطه معنادار وجود دارد. که مقدار این رابطه (r) برابر با ۰/۳۲۶ است. که جهت تبیین سهم این مؤلفه، در تبیین عملکرد واریانس دبیران از فرمول ضریب تبیین استفاده شده است.

$$R = (r)^2 \times 100 = (0.326)^2 \times 100 = 11\%$$

که این درصد بیانگر آن است که ۱۱ درصد واریانس عملکرد دبیران از طریق مؤلفه عملکرد دانش تبیین می شود.

$$(r = 0.326, n = 381, p \leq 0.01)$$

جهت مثبت همبستگی بدست آمده مشخص می کند که هر چه ارزیابی دانش توسط دبیران بیشتر باشد، عملکرد آنها بالاتر است.

سوال ششم) آیا بین مدیریت دانش و عملکرد دبیران رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۱: مشخصه‌های توصیفی بین مؤلفه‌های پرسشنامه مدیریت دانش و عملکرد (میانگین)

میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	شاخص‌ها متغیرها
۱۸/۴۴	۰/۸۹	۳۸۱	عملکرد
۲/۷۵	۰/۶۷	۳۸۱	عملکرد دانش

جدول ۱۲: رابطه بین مؤلفه‌های پرسشنامه مدیریت دانش و عملکرد (میانگین)

نوع همبستگی	ضریب همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
پیرسون	۰/۳۹	مثبت	۰/۰۰

همانطور که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، بین مدیریت دانش با عملکرد در سطح (۰/۰۱) رابطه معنادار وجود دارد. که مقدار این رابطه (r) برابر با ۰/۳۹ است. که جهت تبیین سهم این مؤلفه، در تبیین عملکرد واریانس دبیران از فرمول ضریب تبیین استفاده شده است.

$$R = (r)^2 \times 100 = (0/39)^2 \times 100 = 15\%$$

که این درصد بیانگر آن است که ۱۵ درصد واریانس عملکرد دبیران از طریق مؤلفه مدیریت دانش تبیین می‌شود.

$$(r = 0/39, n = 381, p \leq 0/01)$$

جهت مثبت همبستگی بدست آمده مشخص می‌کند که هر چه میزان استفاده دبیران از مدیریت دانش بیشتر باشد، عملکرد آنها بالاتر خواهد بود.

با توجه به یافته های بدست آمده از این پژوهش پیشنهادهای زیر توصیه می گردد:

۱- چون مشخص شد که بین کشف و خلق دانش با عملکرد دبیران رابطه وجود دارد، آشنایی دبیران با عوامل مؤثر در مدیریت کلاس درس از جمله الگوهای نوین تدریس به منظور هر چه بیشتر کردن کشف و خلق دانش که باعث افزایش عملکرد دبیران می شود به منظور اجرا و استفاده بهینه از اصول مدیریت دانش.

۲- با توجه به ارتباط معنی دار بین مشارکت در دانش با عملکرد دبیران در تحقیق حاضر، بستری ایجاد شود که در آن تسهیم و مبادله ایده ها، دانش و اطلاعات ارزشمند تلقی گردد. فرهنگ سازمانی مناسب و سودمند که حامی مبادله و انتقال دانش بین سطوح مختلف سازمان باشد، بطوری که افراد بدون هیچگونه ترس و واهمه ای اطلاعات و دانش خود را در اختیار همکاران خود قرار دهند و این مسأله را به عنوان یک نقطه ضعف تلقی نمایند، در بسیاری از متون، مدیریت دانش مورد توجه قرار گرفته و از الزامات اجرای آن به شمار می رود. متأسفانه در کشور ما در بسیاری از مؤسسات افراد از اینکه دانش ضمنی خود را به دانش صریح تبدیل نمایند، واهمه دارند. فرهنگ تسهیم دانش می تواند نتایج فردی و سازمانی معنوی در برداشته باشد و در نتیجه سازمان را از مزایای مدیریت دانش بهره مند سازد. بنابراین می تواند با ایجاد دوره ها و سمینارهای آموزشی در سطح مدارس و دعوت از استادان مجرب در این زمینه برای تدریس در این دوره ها، دبیران را از مزایای تبادل دانش و اطلاعات آگاه ساخت. ضمن اینکه مدیران مدارس هم باید دیدگاه حمایتی خود را نسبت به مدیریت دانش حفظ نمایند که در غیراینصورت این مسأله می تواند بعنوان یکی از موانع فرهنگی مهم به حساب آید. لذا بر مدیران مدارس لازم است بستر مناسبی را ایجاد نماید تا فرهنگ اجرای مدیریت دانش در مدرسه نهادینه شده و اجرای آن امکانپذیر گردد.

۳- از آنجا که بین سازماندهی دانش و عملکرد دبیران رابطه وجود دارد باید طراحی فضای کلاس به گونه ای باشد که موجب تسهیل تفکر، تعقل و یادگیری مشارکتی گردد و دانش آموزان اجازه یابند نه تنها یاد بگیرند بلکه در توانایی یادگیری برای یادگیری شریک شوند.

۴- با توجه به ارتباط معنی دار بین کاربرد دانش و عملکرد دبیران، توجه دائمی و بیشتری به فناوری اطلاعات و ارتباطات و زیرساختارهای آن، زیرا تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات بعنوان یکی از ابزارهای قوی در فرایند مدیریت دانش مورد استفاده قرار می گیرد. در سالهای کنونی اطلاعاتی که در اختیار سازمان ها قرار می گیرد از نظر کمیت و کیفیت، افزایش چشمگیری داشته است. برای شناسایی و ارزیابی فرصت ها و تهدیداتی که متوجه سازمان می شود و می توان از

تکنولوژی پیشرفته کامپیوتری، گردآوری داده‌ها و درحافظه نگهداشتن آنها، دستگاه‌های دورنگار، شبکه‌های اینترنت، نرم‌افزارها و همچنین دوره‌های آموزشی مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده کرد. شبکه اینترنت به عنوان شاهراه اطلاعاتی می‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند. ضمن اینکه وجود یک شبکه کامپیوتری داخلی درون هر سازمان که به نحو کارا عمل کند، می‌تواند ارتباط بخش‌های مختلف را به هم برقرار کند.

۵- چون مشخص شد که بین ارزیابی دانش و عملکرد دبیران رابطه وجود دارد، در ارزشیابی عملکرد دبیران به میزان استفاده آنها از مدیریت دانش در آموزش توجه شود.

۶- با توجه به ارتباط معنی دار بین مدیریت دانش و عملکرد دبیران در تحقیق حاضر، توجه به آموزش و یادگیری نیروی انسانی در جهت توسعه و منابع انسانی کارآمد، توانمند و مسلح به دانش روز، پایه و اساس و موفقیت‌های هر سازمان و هر فعالیت را فراهم می‌آورد. مدیریت دانش هم از این امر مستثنی نمی‌باشد. رشد و پیشرفت دبیران و همراهی آنان با اصول و مبانی مدیریت دانش تضمین کننده موفقیت آن است. کارآمدی و توان بالای نیروی انسانی شاغل در هر سازمانی به آن سازمان این امکان را خواهد داد که نسبت به تغییرات محیطی انعطاف‌پذیری لازم را نشان داده و با پیشرو بودن به توانایی‌های عمده‌ای دست یابند.

بحث و نتیجه گیری

در زیر هر یک از نتایج عمده بدست آمده از این پژوهش را مورد بحث قرار می‌دهیم.

۱- بین کشف دانش با عملکرد دبیران رابطه معنادار وجود دارد، بدین صورت هر قدر از تجربیات قبلی خود برای ضبط، مستند سازی و ذخیره کردن تجربیات جدید در نزد دانش آموزان استفاده کنند، از عملکرد درخشان تری بهره مند خواهند شد.

تحقیقی که توسط جعفری مقدم (۱۳۸۲) و همچنین تحقیقی که توسط نوناکا^۱ و تاکوچی^۲ تحت عنوان «مدل‌های مدیریت دانش در آموزش» و با موضوع خلق دانش صورت گرفته است این نتیجه را حمایت می‌کند. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۲- استفاده دبیران از کار گروهی در کلاس موجب افزایش عملکرد آنها در مقایسه با روشهای سنتی شده است.

1- Nonanka

2- Takeuchi

مونتگمری^۱ در تحقیق خود نشان داد که روشهای سنتی آموزش با سبکهای یادگیری دانش آموزان همخوانی ندارد و روش آموزش متنی روش مؤثری بشمار نمی آید زیرا فراگیری بیش از ۶۹٪ یادگیران تصویری است و کلام و متن در آموزش آنان موفق نخواهد بود. ۶۷٪ دانش آموزان نیز به صورت فعال و با سیستم آموزش چند رسانه ای خوب فرا می گیرند. ۵۷ درصد یادگیرندگان حسی می باشند و بهترین یادگیری، کار عملی و تجربه و آزمون های واقعی است. نرم افزارهای تعاملی ممکن است برای این دسته کارساز می باشد. این تحقیق نتیجه بدست آمده را پشتیبانی می کند.

۳- بین سازماندهی دانش که منظور تبدیل دانش به شکلی است که تقسیم و اشتراک آن امکان پذیر می باشد، با عملکرد دبیران رابطه وجود دارد. هر چه به اشتراک گذاشتن دانش توسط دبیران بیشتر باشد، موجب افزایش عملکرد دبیران می شود.

تحقیقی که توسط قلی زاده، شعبانی ورکی و مرتضوی (۱۳۸۴) انجام شده، همچنین برنامه مطالعاتی توسعه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدارس استرالیا (۲۰۰۲) که بوسیله وزارت آموزش و پرورش تدوین شده است از نتیجه این پژوهش حمایت و پشتیبانی می کند.

۴- استفاده از تکنولوژی آمیخته با دانش مدرن بر عملکرد دبیران مؤثر بوده و موجب افزایش عملکرد آنها می شود. تکنولوژی مدرن شامل اینترنت، IT، ICT می باشد.

بالا بودن میانگین کاربرد دانش حاکی از آن است که مدیریت دانش با تاکید بر اشاعه و کاربرد دانش، شاگردان را به سمت پیشگویی و فرضیه سازی و استفاده از مفاهیم آموزشی در موقعیت های جدید هدایت نموده است و با تاکید بر حفظ و اشاعه و به کارگیری فن آوری اطلاعات و کارکردهای آن در یادگیری نظیر کارکرد آموزشی، اکتشافی، ابزاری و ارتباطی به توسعه فرهنگ تغییر در شیوه آموزش و استفاده از منابع جدید به منظور شکستن مرزهای دانش مشترک با تأکید بر انسجام و یکپارچگی دانش، پذیرش تغییرات سریع دانش از محیط ثابت به شرایط در حال تغییر کمک نموده است.

نتایج حاصل از تحقیق مورالی، تری و لرن (۲۰۰۵) حاکی از آن است که سیستم های مدیریت دانش با استفاده از تکنولوژی wiki در فرایند تدریس و یادگیری مؤثر بوده است و امکان بدست آوردن چنین موفقیتی وابسته به آشنایی با تکنولوژی، برنامه ریزی و آموزش دقیق برای اجرا و استفاده، اندازه کلاس و انگیزه دانش آموزان در بکارگیری یادگیری اکتشافی می باشد. نتایج

بدست آمده از این تحقیق و همچنین برنامه مطالعاتی که در مدارس استرالیا (۲۰۰۲) انجام شده است، مؤید نتیجه این پژوهش می باشد.

۵- هرچه ارزیابی دبیران از دانش آموزان در طی سال تحصیلی بیشتر باشد عملکرد دبیران افزایش می یابد، پس مناسب تر است که دبیران در طی سال تحصیلی نسبت به ارزیابی مستمر اقدامات جدی به عمل آورند.

در بررسی های داخلی (منطقی و شهر آرای، ۱۳۸۴)، این نکته ذکر شده است که به دلیل مقررات انعطاف ناپذیر سازمان آموزش و پرورش و قوانین دیکته شده از بالا به پایین نظام آموزشی و وجود مانع بزرگ کنکور، جامعه از خلاقیت و نوآوری های آموزشی معلمان خویش در اداره مناسب و بهینه کلاس هایشان بی بهره می ماند. این تفاوت نشان می دهد که در صورتی که شرایط لازم برای تحول آفرینی وجود داشته باشد آنها می توانند با مشاهده و الگو برداری از الگوهای عینی و عملی نوآوری های آموزشی و استفاده از شیوه های نوین تدریس و یادگیری نظیر استفاده از تکنولوژی های نوین فناوری اطلاعات و ارتباطات و سیستم مدیریت دانش از هدر رفتن زحمات خویش به دلیل نداشتن الگو و راهکارهای مناسب پیشگیری کنند. این تحقیق و همچنین تحقیقی که توسط جعفری مقدم (۱۳۸۲) صورت گرفته حامی نتیجه این پژوهش می باشد.

۶- تحقیق حاضر نشان داد که هر چه میزان آشنایی دبیران به مؤلفه های مدیریت دانش بیشتر باشد میزان دستیابی آنها به این مؤلفه ها در تدریس بیشتر است. به عبارت دیگر محاسبه ضریب همبستگی بین دو متغیر میزان آشنایی دبیران با مؤلفه های مدیریت دانش و میزان دستیابی آنها به این مؤلفه ها در تدریس حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. تحقیقی که توسط آلبرتو کارنیرو (۲۰۰۳) و جفری (۲۰۰۴) انجام شد پشتیبان نتیجه این پژوهش می باشد.

بنابراین با توجه به مطالب فوق و یافته های این پژوهش، این نتیجه گرفته می شود که استفاده از مدیریت دانش جزء جدایی ناپذیر از زندگی آموزشی در مدارس می باشد. و استفاده از آن موجب افزایش سطح دانش و اطلاعات علمی دانش آموزان می گردد. بنابراین لازم است تا مدارس و مؤسسات آموزشی با خلق یک سیستم مدیریت دانش با استفاده از تکنولوژیهای نوین در کشف، آزمایش و انجام عملیات به وسیله همکاری و تسهیل در خلق و تسهیم دانش، کیفیت آموزشی و فراگیری را در مقایسه با روشهای سنتی بهبود بخشند.

منابع فارسی

- ذوالفقاری، م.** (۱۳۸۶). نقش مدیریت دانش و سیستم اطلاعات مدیریت با استفاده از ICDL برای افزایش اثر بخشی آموزش و یادگیری در وزارت نیرو، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات
- جعفری مقدم، س.** (۱۳۸۲). مدیریت دانش در نظام مدیریت مدرسه محور، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۸
- جهان آرا، ع.** (۱۳۸۴). بررسی نقش تکوینی ICT در میزان پیشرفت تحصیلی دانش آموزان کلاس اول ابتدایی شهرستان سردشت در درس بخوانیم و بنویسیم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات
- عدلی، ف.** (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش، تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه.
- لاهیجانیان، ا.** (۱۳۸۴). مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مناسب، رساله دکتری، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- منطقی، م و شهر آرای، م.** (۱۳۸۴). بررسی نوآوری های آموزشی در مدارس، ماهنامه پژوهش، شماره ۵۳.
- نادی، م.** (۱۳۸۶). نقش مدیریت دانش و مدیریت کیفیت فراگیر در سازمان یادگیرنده، رساله دکتری، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.

منابع انگلیسی

- Carneiro, A. (2001). the role of Intelligent Resources in Knowledge management. Journal of knowledge management, vol .5, No.4
- Murali R, & Terry R, Lorne Olfman. (2005). Designing Knowledge management system for teaching and learning with WIKI Technology. Journal of Information system Education. West Lafayette. Vol.96,ISS.3
- Nonaka, I, & Takeuchi. (2003). The Knowledge – Creation company, Oxford Univesity press.
- Sepector, J.M & Anderson T.M. (2000). Intergrated and holistic domains, Dordrecht : Kluwer Academic.

Wagner,C.(2004). WIKI: A Technology for conversational Knowledge Managemet and Grup Collaboration, Communications of the Associationa for Information system, Vol.13

http://en.wikipedia.org/wiki/knowledge_management

<http://www.modiranmotevaste.ir/modriatanesh.htm>

<http://www.masternewmedia.org/knowledge-managment>

