

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان از دیدگاه مدیران

شهرستان سقز در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸

دکتر بهارک شیرزاد کبریا*

حسین خوش نظر**

چکیده

مدیریت دانش با تأکید بر خلق ارزش ها، به اداره دانش و افزایش توانایی برای خلق دانش جدید و نوآوری پرداخته و این نکته را مد نظر خود قرار می دهد که «بهترین عمل دیروز نمی تواند بهترین عمل امروز و فردا باشد».

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان از دیدگاه مدیران شهر سقز پرداخته است. روش تحقیق، توصیفی، از نوع زمینه یابی یا پس رویدادی است. روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای و میدانی بوده که با استفاده از پرسشنامه های محقق ساخته پس از تأیید استادان راهنما، مشاور و متخصصان و تعیین مقدار پایایی در یک نمونه ۳۰ تایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰/۹۸) اندازه گیری شد. نمونه مورد پژوهش شامل، ۷۶ نفر از مدیران مرد و زن دوره دبیرستان که به دلیل محدود بودن و در دسترس بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شد و دیدگاه آن ها نسبت به موضوع مورد پژوهش مورد بررسی قرار گرفت.

۱- در مورد سؤال اول پژوهش که مؤلفه های اصلی مدیریت دانش کدام ها هستند؟ با توجه به مطالعات کتابخانه ای صورت گرفته و ادبیات و پیشینه پژوهش در ایران و جهان، مؤلفه های اصلی مدیریت دانش در چهارعنوان شناسایی شدند که عبارتند از الف) مؤلفه خلق دانش، ب) مؤلفه ذخیره دانش، ج) مؤلفه انتقال دانش و د) مؤلفه کاربرد دانش.

۲- در مورد سؤال دوم پژوهش که وضع موجود مدیریت دانش در شهر سقز چگونه است؟ نتایج تحلیل های آماری نشان داد که وضع موجود مدیریت دانش در شهر سقز در حد مطلوب و نرمال قرار دارد.

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

۳- در مورد سؤال سوم پژوهش که وضع موجود عملکرد پژوهشی در شهر سقز چگونه است؟ نتایج تحلیل های آماری نشان داد که وضع موجود عملکرد پژوهشی در شهر سقز در حد مطلوب و نرمال قرار دارد.

۴- در مورد سؤال چهارم پژوهش که آیا مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره متوسطه شهر سقز تأثیر دارد؟ با استفاده از مدل آماری رگرسیون و جهت تعیین رابطه مدیریت دانش با عملکرد پژوهشی دبیران از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که ضریب همبستگی به دست آمده ۰۶۰۶٪ می باشد.

به عبارت دیگر، بین مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی دبیران رابطه مسقیم وجود دارد، به طوری که با افزایش مدیریت دانش عملکرد پژوهشی دبیران نیز افزایش می یابد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد پژوهشی، سنجش دیدگاه مدیران.

مقدمه

امروزه تنها راه ایجاد ثروت در سازمان ها و جوامع سرمایه دانش و آگاهی (خردمندی) است.

سرمایه های طبیعی و نیروی انسانی آن هنگام که با سرمایه دانش (علم) آمیخته می شوند به ثروت و قدرت تبدیل می شوند. دانش، اطلاعات، دارایی های معنوی، تخصص ها، صلاحیت های حرفه ای، ابزار تولید ثروت هستند و جوامعی که فاقد این ابزارها باشند، فقیر محسوب می شوند. توانمندی امروزه در گرو دارا بودن سرمایه دانش بوده و بکارگیری مجموعه ظرفیت های ذهنی خلاق است که به طور موثری توسعه و پیشرفت را ممکن می سازد. این گفته که ثروت حاصل دانش است، امروزه بیش از هر زمان دیگری مصداق عینی یافته است. به راستی که، هر که داناست تواناست.

در چنین موقعیتی مدیریت بر دانش از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و کشور ما نیز همچون سایر کشورهایی که خواهان توسعه و پیشرفت اند، باید در زمینه مدیریت دانش گام های استواری بردارد و غفلت از آن را مترادف عقب ماندگی و توسعه نیافتگی بداند (شاه قلیان، ۱۳۸۶).

تافلر در کتاب جابه جایی قدرت یکی از پیامدهای جامعه فراصنعتی را در تحول مفهومی و ساختاری در نظام دانایی می داند و چارلز هندی از تحولات جاری جهان به عنوان یک انقلاب کپرنیکی یاد می کند که در آن الگوها به صورت بنیادی در حال تحول است. شهروندان تنها از طریق سهیم شدن در نظام دانایی می توانند با این تحولات همراهی خلاق داشته باشند. دانش را می توان چیزی توصیف کرد که هم داده ها و هم اطلاعات را قابل مدیریت می سازد. وی به اختصار توضیح می دهد که دانش به وسیله سه عامل شناخته می شود: (۱) اطلاعات (۲) ظرفیت یا توانایی (۳) نگرش. با این تقسیم بندی دانش نتیجه عوامل چند گانه نظیر تجربه مهارت ها، فرهنگ، ویژگی های شخصیتی، احساسات و نظایر آن است.

تحقق جامعه دانش محور مستلزم وجود سازمان هایی است که به طور مستمر باز آفرینی و نوآفرینی را در تمام فرایندهای خود بکار گیرند؛ در نتیجه در لحظه نو، نو بودن مهم است؛ نوشتگی مستمر، مستلزم درگیری در فرایند خلق دانش است. علی رغم این که از نیمه دوم هشتاد، اهمیت دانش به عنوان دارایی استراتژیکی که برای سازمان ها مزیت رقابتی پایدار ایجاد می کند و برای ملت و کشورها موفقیت و بقای بلند مدت را به ارمغان می آورد؛ توسط سازمان ها و جوامع باز شناسایی شد؛ اما ساز و کار خلق دانش سازمانی هم چنان در ابهام قرار دارد. دانش فرایند پویای توجیه باورهای شخصی در راستای حقیقت است و دانش آفرینی فرایند تبدیل دانش مستتر به دانش صریح است. بر اساس این تعاریف، دانش، پویا و دارای زمینه است، در نتیجه تعاملات اجتماعی خلق می شود و فعالیت انسانی است. لذا، ماهیت ذهنی و فعال دارد. اما دانش، ساکن در ذهن افراد است و بدون مقدمه ظاهر نمی شود، بلکه ظهور آن مستلزم زمینه ای حاصل خیز و افشاندن بذری است تا آشکار شود و پرورش یابد و فقدان زمینه مانع اصلی فرایند دانش آفرینی شناخته می شود. بنابراین، دانش آفرینی سازمانی به معنای خلق زمینه مناسب برای این فرایند است، بر اساس تئوری دانش محور، سازمان ها از بازارها در خلق و اداره دانش اثربخش تر هستند؛ با وجود این واقعیت، توجه کمی در صنعت، دانشگاه ها و سایر مؤسسات به این موضوع شده است. آنها هنوز در مرحله اکتساب و ذخیره اطلاعات هستند و به این منظور طراحی شده اند؛ و با ساخت سیستم های تکنولوژی اطلاعاتی کارآمد و اثربخش تلاش می کنند تا دانش را مدیریت کنند. در حالی که شواهد نشان می دهد رابطه خطی بین اکتساب اطلاعات با دانش آفرینی وجود ندارد

و کسب اطلاعات و ذخیره آن فقط گام اول است. آنها بر اساس پارادایم پردازش اطلاعات عمل می کنند؛ در این دیدگاه سازمان به منزله ماشینی ملاحظه می شود که اطلاعات را از محیط گرفته و پردازش می کنند- سیستم ورودی، خروجی- تا در فعالیت های حل مسأله، نه طرح آن درگیر شوند. این نگاه به سازمان اثر بخش است؛ اما محدودیت های بنیانی دارد و نمی تواند نوآفرینی و دانش آفرینی را توضیح دهد (اسپکتر^۱، ۲۰۰۳، به نقل از رزقی، ۱۳۸۷).

اصول مدیریت دانش

اصول مدیریت دانش از نظر مالهورترا^۲ (۱۹۹۷) و همچنین دانپورت^۳ (۱۹۹۹)

- دانش نشأت گرفته از افکار افراد است و در افکار افراد جای دارد.
- تسهیم و به کارگیری دانش ذاتی نیست و مستلزم انگیزش و اعتماد کافی است.
- مدیریت دانش پیوندی ناگسستنی با فرهنگ سازمان دارد (فرهنگی که دانش را مهم بداند و کارکنان را به کسب و توزیع دانش برانگیزاند).
- تسهیم دانش باید تشویق شود و پاداش داده شود.
- فناوری، رفتارهای دانشی جدید را میسر می گرداند (رفتارهایی برای خلق، کسب، فناوری، ارتقاء و انتقال دانش).
- مدیریت دانش صرفاً با استفاده از فناوری اطلاعات معنا نمی یابد (همه دانش ضروری را با فناوری نمی توان منتقل نمود).
- حمایت های مدیریت و تخصیص منابع برای مدیریت دانش ضروری است. به بیان دیگر مدیریت دانش مستلزم سرمایه گذاری است. این سرمایه گذاری در مسیر استخدام، آموزش و انگیزش مؤثر کارکنان و فراتر از آن رفع موانع خلق و تبادل دانش صرف می شود.

1- Spector

2- Malhotra

3- Davenport

● مدیریت دانش نیازمند مدیران دانشی است (مدیرانی که بتوانند دانش نهفته کارکنان را تشخیص داده برای آن ارزش و اعتبار قائل شوند و زمینه های تبدیل آن به دانش آشکار و انتقال به سایر اعضا را فراهم کنند).

۱- برنامه های مدیریت دانش باید با برنامه ای آزمایشی آغاز شود.

۲- مدیریت دانش فرایندی بی انتهاست، زیرا نیازهای دانشی ما همواره تغییر می یابد.

۳- مدیریت دانش مستلزم مدیریت تغییر است.

۴- مدیریت دانش مستلزم یک قرارداد دانشی است. (آیا همه دانش کارکنان متعلق به آنهاست؟)

۵- دانش قدرت است و هرکس دانش را مدیریت کرده، کاری سیاسی انجام داده (این قدرت باید در مسیر اهداف و رسالت سازمان به کار گرفته شود) (عرضه، ۱۳۸۶، ص ۱۹).

اهداف مدیریت دانش

هدف مدیریت دانش کنترل هزینه نیست، بلکه هدف آن به عنوان یک فرآیند، بهبود توانایی سازمان برای اجرای فرایندهای اصلی به صورت کارا تر می باشد.

اهداف سیستم های مدیریت دانش از نظر داوونپورت و دیلانگ

داوونپورت و دیلانگ^۱ (۱۹۹۸) چهار هدف سیستم های مدیریت دانش را در عمل به شرح زیر بیان می کنند:

۱- ایجاد انباره ها و مخازن دانش

۲- بهبود دسترسی به دانش

۳- افزایش محیط دانش

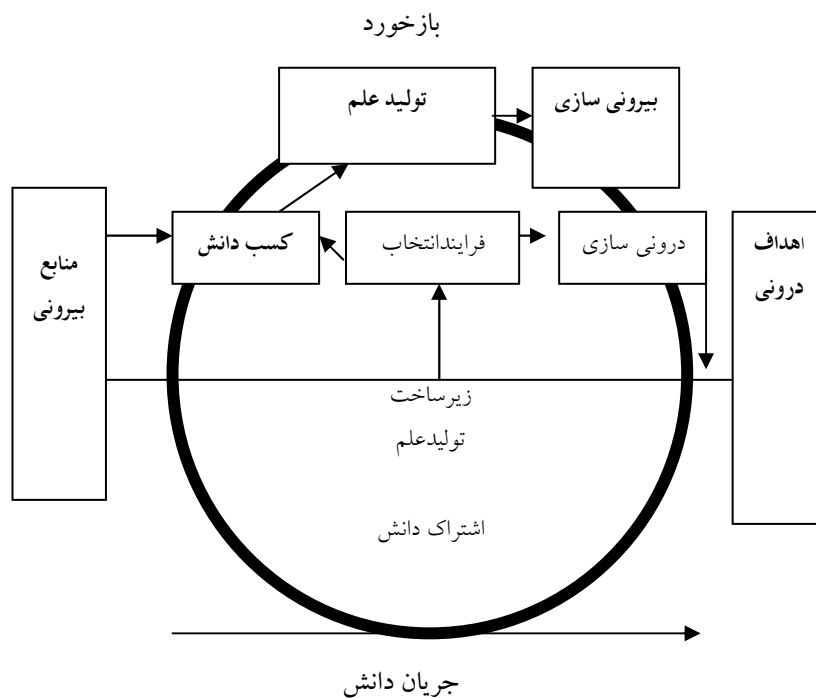
۴- مدیریت دانش به عنوان یک دارایی

هولس اپل و جوشی^۲ (۲۰۰۰): چند نقش مهم را برای مدیریت دانش معرفی و ارائه داده اند که تحت عنوان مهم ترین نقش های مدیریت دانش در نمودار زیر قابل مشاهده است:

1- Davenport & Dilang

2- Holsaple & Joshi

- ۱- استفاده از منابع بیرونی ۲- کسب دانش ۳- فرایند انتخاب ۴- استفاده از دانش
 ۵- درونی سازی ۶- اهداف بیرونی ۷- بیرونی سازی ۸- بازخورد



نمودار شماره ۱. نقش های مدیریت دانش هولس اپل و جوشی (۲۰۰۰)

در ادامه باید گفت:

بررسی رابطه استاد شاگرد قرن هاست که به عنوان یک روش کند و تدریجی، ولی قابل اعتماد برای انتقال دانش ضمنی از فرد به فرد با توجه به طبیعت تدریجی آن استفاده می شد. وقتی افراد سازمان را ترک می کنند، دانش خود را نیز به همراه می برند. یک هدف مهم (حساس) مدیریت دانش، نگه داری این فنون با ارزش است که می توانند به راحتی و به سرعت یک سازمان را ترک کنند. یک موضوع حساس در گسترش یک سیستم مدیریت دانش این است که کارکنان را وادار به مشارکت در دانش آن ها و تشویق به استفاده از دانش سازمان کنند. به همین

خاطر طرح های ابتکاری مدیریت دانش به منظور نظم دهی به اطلاعات و تخصص ها در راستای بهبود و پاسخ دهی سازمان ها، ایجاد انگیزه، رقابت و کیفیت بکار گرفته می شوند (نادی، ۱۳۸۶، ص ۶۵).

ابعاد مدیریت دانش از نظر ویگ اکی

از نظر ویگ ابعاد مدیریت دانش به قرار زیر می باشند:

- ۱- مدیریت دانش به مثابه یک فن آوری است.
 - ۲- مدیریت دانش به مثابه یک رشته آموزشی است.
 - ۳- مدیریت دانش به مثابه عمل و فلسفه مدیریت است.
 - ۴- مدیریت دانش به مثابه جنبشی اجتماعی است (ویگ، کی، ۲۰۰۲).
- دیمتریوس ام - امریس^۲ و دیگران (۲۰۰۴) به بررسی ابعاد مدیریت در سازمان پرداختند. بر اساس تحقیقات صورت گرفته توسط ایشان اجتماعی سازی، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی از مهم ترین ابعاد مدیریت دانش در سازمان به شمار می روند (امریس، ۲۰۰۴، ص ۳۴).

فرایند مدیریت دانش

- ۱- **کشف دانش**: فرایندهایی که دانش مورد نیاز شما را پیدا می کند و مهم تر از آن جهت نمایان ساختن نیاز شما به دانش خاص، نیاز آفرینی کند، کشف دانش محسوب می شود. شناسایی منابع دانشی درون و بیرون سازمان در این حوزه بسیار مهم است.
- ۲- **تولید دانش (خلق دانش)**: هنگامی که افراد راه های جدید کارها را تشخیص و توسعه می دهند، دانش تولید می شود. روش و ایده های جدید برای پاسخ گویی به نیازها (گاهی ممکن است این دانش از خارج گرفته شود که می تواند درونی شود). به عنوان مثال روش جدیدی از پاسخ گویی به نیازهای کارکنان، می تواند دانشی باشد که در بخشی از سازمان توسط پرسنل پشتیبانی کشف شده باشد.

1- Wiig

2- Emrisce

۳- **گرفتن دانش (کسب دانش):** دانش جدید زمانی با ارزش است که شناخته شود و در یک شکل مناسب نشان داده شود. و یا فرایندهایی که طی آن دانش مورد نظر در اختیار سازمان قرار می گیرد؛ مثلاً سازمانی که اقدام به استخدام چند فرد ماهر در زمینه طراحی محصول می نماید، در حقیقت دانش این افراد را کسب کرده است.

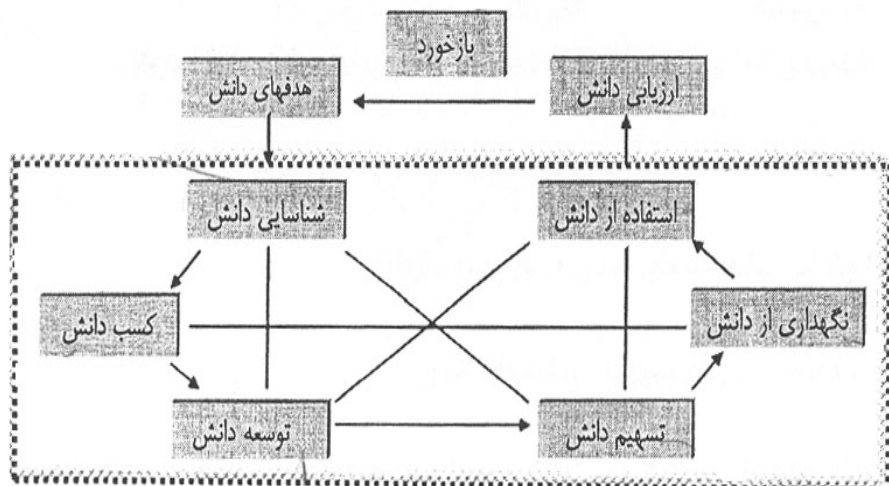
۴- **پالایش دانش (تسهیم و تبادل دانش):** دانش جدید باید طوری مفهومی شود که قابل عمل باشد؛ یعنی بینش و بصیرت انسان و توانایی های درونی که به صورتی ضمنی و پنهان است، آشکار شود. دانش بایستی در سازمان به راحتی تبادل شود. مسأله وقتی پیچیده می شود که بخش عمده از دانش سازمانی شما در اذهان نخبگان است و استخراج آن فرآیندهای خاص خود را می طلبد. به اشتراک گذاری دانش، ممکن است از طریق جلسات بحث گروهی، سؤال و جواب با نخبگان و یا حتی ارسال یک ایمیل به اعضای سازمان باشد.

۵- **ذخیره کردن دانش (نگه داری دانش):** یعنی دانش مفید در یک شکل و مدل مناسب ذخیره شود، به نحوی که دیگران از آن استفاده کنند. بعد از این که دانش تسهیم شد و بحث ها و سؤال مطرح شد و افراد آنچه را که در ذهن خود بوده، گفته اند، باید آن را تبدیل به مدل و دستورالعمل ها کرد و نگه داری نمود. یعنی این که چه دانشی در کجا و تا کی باقی بماند و این نگه داری چگونه باشد که قابلیت بازبایی حداکثری فراهم شود و فرآیندهای نگهداری دانش را شامل می گردد. سازمان می تواند این دانش را در آرشیو نقشه ها، دستورالعمل ها، روش ها و حتی کتابخانه تخصصی سازمان نگه داری کند.

۶- **توزیع دانش (بکارگیری و توسعه دانش):** دانش باید به شکل مفیدی برای هر فرد در سازمان در هر مکان که مورد نیاز است، در دسترس باشد. زمانی که دانش توزیع می شود، افراد هم دانش جدیدی را آشکار می کنند و دانش قبلی را به روز کرده، دوباره به سیستم بر می گردانند. حال دانش گرفته شده از دیگران با توجه به سایر امکانات دانشی خود توسعه می دهد و امکان به کارگیری این دانش گرفته شده از دیگران در کار خود می شود. این دانش بکار گرفته شده باید اثر خود را در افزایش اثربخشی یا افزایش بهره وری سازمان نشان دهد.

۷- **مدیریت دانش (ارزیابی دانش):** حال دانش بالا باید به صورت یک کتابخانه و به روز نگه داشته شود و مرتباً بازنگری گردد تا مشخص شود که مرتبط و دقیق است. در پایان هر سیکل

دانشی، باید دانش بدست آمده به لحاظ رشدی که در سازمان ایجاد کرده، ارزیابی شود که این ارزیابی فرایندهای گوناگونی دارد و با توجه به اهداف سازمان به تحلیل هزینه ها - درآمدها و نتایج کیفی و کمی می پردازد. نکته مهم در اینجا اشراف به گردش و نیز بکارگیری فرآیندهایی برای «حداکثرسازی سرعت»، «حداقل سازی هزینه»، «حداکثرسازی اثربخشی» و «جلوگیری از پرش های نافرجام» است.



نمودار شماره ۲. فرایند مدیریت دانش - برگرفته از نتایج طرح پیاده سازی مدیریت دانش در شرکت آب و توسعه نیروی ایران، ۱۳۸۵، ص ۱۰.

هدف های ارزیابی عملکرد

هدف از ارزیابی عملکرد افراد دستیابی به تخمینی در زمینه چگونگی عملکرد آنان به عنوان اعضای یک گروه، به ویژه ارائه توصیفی از میانگین عملکرد افراد و توصیفی از میزان تفاوت عملکرد هر فرد در درون گروه است. اهداف عمده ارزیابی عملکرد عبارتند از:

- ۱- توسعه منابع انسانی و ایجاد اصلاحات لازم برای بهسازی منابع انسانی
- ۲- مشخص کردن این که در سازمان، واحدها و افراد تا چه حد در راستای اهداف و انتظارات سازمان قرار دارند.

- ۳- به دست آوردن معیارهایی برای اصلاح فرایندهای کاری و سازمانی در آینده سازمان.
- ۴- ایجاد انگیزه بیشتر در منابع انسانی جهت تلاش در راستای اهداف سازمانی.
- ۵- ایجاد محیطی مبتنی بر رقابت سالم و سازنده و گسترش تلاش دسته جمعی و ایجاد کار گروهی.
- ۶- بدست آوردن یک چارچوب منظم از شناخت ها و دریافت های ذهنی سازمان به منظور صحت و اعتبار شناخت افراد از خود و دیگران.
- ۷- تعیین نیازهای آموزشی کارکنان و ایجاد اصلاح استانداردهای آموزشی مورد نیاز.
- ۸- اتصال نظام ارزیابی به سیستم های پاداش دهی مادی و سیستم ارتقاء در سازمان.
- ۹- اعطای امتیازات ویژه، ارتقاء، پاداش و... (رزقی به نقل از سلطانی، ۱۳۸۱، صص ۱۱-۱۲)

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش در ایران

- * در تحقیقی که توسط جورابچی در سال (۱۳۸۷) تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران انجام گرفت و از روش تحقیق توصیفی، از نوع پس رویدادی استفاده کرد و نیز روش جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از نوع کتابخانه ای و میدانی بوده است، نتایج زیر به دست آمده است:
- 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.
 - ۲- استفاده دبیران از کار گروهی در کلاس موجب افزایش عملکرد آنها در مقایسه با روش های سنتی شده است.
 - ۳- 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.

* در تحقیقی که توسط رزقی در سال (۱۳۸۷) تحت عنوان نقش مدیریت دانش بر عملکرد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ تهران از روش تحقیق در این پژوهش از نوع زمینه یابی و روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای، اسنادی و میدانی بوده است:

۱- هر چند که نتایج پژوهش تأثیر مثبت بکارگیری مدیریت دانش در بهبود عملکرد مدیران را تأیید کرد، اما اختلاف فاحشی میان تفکر دانش محور میان مدیران پایه و ارشد وجود دارد که می‌بایست این نقیصه در جهت ارتقای مدیران پایه رفع گردد.

۲- عناصر اصلی مدیریت دانش در چرخه نظری و عملی آموزش، نهادینه شده تا دانش به شکل واقعی خود در استاندارد های قابل قبول و قابل انتقال به نیازهای فعلی و آینده در دانشگاه آزاد درآید.

۳- ایجاد و بهبود نظام پاداش و تشویق در جهت توسعه سطح دانش و بازبینی مستمر سیستم های مدیریت دانش و ارزیابی مستمر آن در سطح واحدهای دانشگاه آزاد افزایش یابد.

پیشینه پژوهش در جهان

* هالو تزکی^۱ (۲۰۰۳) در تحقیق تحت عنوان «رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی» به نتیجه زیر دست یافت:

ارتباط معنی داری بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش وجود دارد و زمانی یک سازمان می تواند از مدیریت دانش استفاده کند که فرهنگ سازمان با مدیریت دانش مغایرت نداشته باشد.

* در استرالیا: «برنامه مطالعاتی توسعه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدارس استرالیا» (۲۰۰۲)، که به وسیله وزارت آموزش و پرورش تدوین شده، اهداف و چارچوب اجرایی این برنامه را تعیین کرده است. به علاوه مدارس این کشور موظف شدند فناوری اطلاعات و ارتباطات را در برنامه های آموزشی و درسی خود تلفیق کنند تا از این طریق بتوانند با فراهم کردن شرایطی انعطاف پذیر، فرایند یادگیری را بهبود بخشند. تمام دستگاه های دولتی موظف شدند که برای

1- Halo Teskey

دستیابی به اهداف برنامه، همه امکانات مالی خود را به کار برند. هم چنین ۵ عامل مهم موفقیت برنامه به این شرح مورد توجه قرار گرفته است:

یعنی نیروی انسانی، زیر ساخت، محتوا، تدوین خط مشی های حمایت کننده و تدوین آیین نامه اجرایی مد نظر قرار گیرد.

۱- نیروی انسانی

۲- زیرساخت

۳- محتوا

۴- تدوین خط مشی های حمایت کننده

۵- تدوین آیین نامه اجرایی.

* سمل و دیانه^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان «فرایندها و استراتژی های بکار گرفته شده در دانشگاه های پژوهشی ایالت متحده آمریکا»، مطالعه ای را با هدف ارزیابی کاربرد مدیریت دانش و استراتژی های آن بود که در دانشگاه های پژوهشی انجام دادند. همچنین بررسی ارتباطات بین کاربرد و کارایی استراتژی ها 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 دانشگاه ها می باشد. برای سنجش ۴۳ مورد پژوهشی (نسبت استراتژی ها و فرایندها در دو بعد کاربرد و اهمیت) از ابزار ترازایی که توسط آرتور اندرسون و مرکز کیفیت و بهره روی آمریکا استخراج شده بود، استفاده شد. پنج یافته کلیدی در این مطالعه کشف شدند. اول، دانشگاه ها یک سطح بالای میانگین (بین ۳ تا ۵ در مقیاس لیکرت) از کاربرد استراتژی ها و یک سطح زیر میانگین از فرایند را نشان دادند. دوم، فناوری مهم ترین استراتژی اجرا شده بوده، ولی کمترین مقدار را نشان داده است. سوم، تفاوت های قابل توجه بین دانشگاه های خصوصی و دولتی از نظر کاربرد استراتژی رهبری و فرایند انتقال بوده است. چهارم، مدل ممیزی برای طبقه بندی مؤسسات از طریق تعیین سطح اثر بخشی مدیریت دانش با دقت ۴۶ درصد پیشنهاد شده است. در پایان، عمده ترین عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش مؤثر بررسی شد که بر استراتژی های اندازه گیری

1- Semmel & Dianne

و فناوری متمرکز شدند. تاکتیک‌های موجود در درون هر کدام از این استراتژی‌ها نیز شناسایی شدند که رهبران را قادر می‌کند تا اثر بخشی مدیریت دانش را افزایش دهند.

* شیلد و همکارانش (۲۰۰۰) از دانشگاه کارلتون کانادا مطالعه دیگری در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی انجام دادند. این پژوهش که با سرمایه‌گذاری کنگره مطالعات انسانی و علوم اجتماعی کانادا انجام گرفته است به دنبال تحلیل اقداماتی بود که در زمینه مدیریت دانش در بخش عمومی کانادا انجام می‌گیرد و نیز به بررسی اقتصاد دانش محور بر کار در بخش خدمات عمومی می‌پردازد. یکی از یافته‌های اصلی این تحقیق این است که اقداماتی که در سازمان‌های دولتی در زمینه دانش و اطلاعات انجام می‌گیرد، شدیداً سیاسی بوده و تأثیر عمیقی بر عاملان بخش عمومی و گروه‌های مختلف ارباب رجوع در بخش دولتی دارد.

اهداف پژوهش

پژوهش فوق می‌تواند برای نظام آموزشی کشور به ویژه برای نظام آموزش و پرورش که عهده‌دار تربیت نسل متخصص و متعهد است، قابل اجرا و مفید باشد.

هدف دیگر می‌تواند شناخت عوامل و مؤلفه‌های فرایند مدیریت دانش و همچنین تأثیر مؤلفه‌های اصلی بر عملکرد پژوهشی دبیران آموزش و پرورش در دوره دبیرستان باشد.

هدف کلی پاسخ به این سؤال است که :

آیا مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان تأثیر دارد؟

سؤالات ویژه پژوهش

- ۱- مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش کدام‌ها هستند؟
- ۲- وضع موجود مدیریت دانش در بین دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز چگونه است؟
- ۳- وضع موجود عملکرد پژوهشی در بین دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز چگونه است؟
- ۴- آیا مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز تأثیر دارد؟

تعاریف نظری و عملیاتی

تعریف نظری

- ۱- **دانش:** دانش در ضمن تعاملات اجتماعی از طریق تجربه حاصل و به صورت عقاید، ارزش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و مانند این‌ها در ذهن ذخیره می‌شود (نادی، ۱۳۸۶).
- ۲- **مدیریت دانش:** مدیریت دانش عبارت است از مدیریت سیستماتیک و آشکار دانش که با فرآیندهای خلق، جمع‌آوری، سازمان‌دهی، اشاعه (انتقال) و کاربرد دانش پیوند دارد (اسکیم^۱، ۲۰۰۳).
- ۳- **عملکرد:** در لغت به معنی کارکرد، میزان کار، حاصل و نتیجه کار است (فرهنگ عمید، ۱۳۶۹).
- عملکرد** عبارت است از روش انجام شغل، یا وظیفه‌ای توسط فردی، گروهی یا سازمان (عباس‌زاده، ۱۳۷۸ ص ۲۴۶).
- ۴- **عملکرد پژوهشی:** عبارت است از به نتیجه رسانیدن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است (کاسیو^۲، ۱۹۹۸).

تعاریف عملیاتی

- ۱- **مدیریت دانش:** در این پژوهش تعریف عملیاتی منطبق با پرسشنامه محقق ساخته با ۴۵ گویه می‌باشد که در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت توسط مدیران پاسخ داده می‌شود.
 - ۲- **عملکرد پژوهشی:** در این پژوهش عملکرد پژوهشی عبارت است از اقدامات مختلف پژوهشی دبیران دوره دبیرستان شهرستان سقز که توسط پرسشنامه محقق ساخته با ۳۸ گویه اندازه‌گیری می‌شود.
- عملکرد پژوهشی شامل اقدامات گوناگون دبیران از قبیل: حل مسأله، نوشتن مقاله‌ها برای ارائه در همایش‌ها و کنفرانس‌ها و سمینارها، آموزش کاوشگری، دستاوردهای پژوهشی و استفاده از یافته‌های پژوهشی در امر کلاس‌داری، حضور در دوره‌ها و کلاس‌های اقدام پژوهشی و نیز

1- Skyem

2- Caccio

دوره‌های تخصصی و عمومی ضمن خدمت و ... می باشد که دیدگاه مدیران نسبت به آن سنجیده می شود.

روش پژوهش

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر می توان بیان کرد که بر اساس هدف پژوهش، پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. روش پژوهشی هم که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، روش توصیفی از نوع زمینه یابی (پیمایشی) می باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران دوره دبیرستان در سطح شهرستان سقز می باشند که در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ در دبیرستان به فعالیت مشغول هستند.

نمونه مورد پژوهش و روش نمونه گیری

شهرستان سقز از لحاظ جمعیت و نیز وسعت جزء شهرهای متوسط و در حال رشد است؛ به همین دلیل در این پژوهش به دلیل محدود بودن جامعه آماری (کلیه مدیران شاغل در دوره دبیرستان) و نیز به دلیل در دسترس بودن تمامی آن‌ها در امر پژوهش از روش سرشماری برای انجام امر نمونه گیری در این پژوهش استفاده شده است. تعداد مدیران شاغل در دوره دبیرستان در سال ۸۹-۱۳۸۸ شامل ۷۶ نفر زن و مرد می باشد که مدیریت دبیرستان های سطح شهرستان سقز را در دو نوبت صبح و بعد از ظهر به عهده دارند .

ابزار اندازه گیری

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش به صورت دو پرسشنامه ای بوده است. پرسشنامه مدیریت دانش در دو بخش الف) مشخصات فردی و ب) گویه ها با ۴۵ گویه در مقیاس ۵گزینه ای (طیف لیکرت) و پرسشنامه عملکرد نیز در دو بخش الف) مشخصات فردی و ب) گویه ها با ۳۸ گویه در مقیاس ۵گزینه ای (طیف لیکرت) می باشد.

روایی پرسشنامه

محقق جهت جمع آوری اطلاعات درباره متغیر پیش بین (مدیریت دانش) و متغیر ملاک (عملکرد پژوهشی) و پس از مطالعه و جستجو در منابع کتابخانه ای (کتب، مقالات، پایان نامه ها، نشریات و سایت های مرتبط، ...) و نیز مطالعه منابع و تحقیق های مشابه و نزدیک به موضوع پرسشنامه مدیریت دانش را که قبلاً در سازمان های عمومی دیگر مورد استفاده قرار گرفته است، مورد استفاده قرار داد. لازم به ذکر است که تمام سؤالات پرسشنامه مذکور با مطالعه و بررسی منابع اطلاعاتی مختلف تهیه شده و سپس با استفاده از نظرات استادان و اهل فن مورد تأیید قرار گرفت.

پایایی پرسشنامه

جهت سنجش پایایی پرسشنامه پژوهش پایایی آن بر روی نمونه ۳۰ نفری اجرا گردید و (۰/۹۸) محاسبه گردید. در این گونه ابزار پاسخ هر سؤال می تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. برای محاسبه آلفای کرونباخ از نرم افزار SPSS استفاده شده است. پرسشنامه محقق ساخته عملکرد پژوهشی نیز بر روی نمونه ۳۰ نفری اجرا گردید و (۰/۸۵) بدست آمد. محاسبه پایایی پرسشنامه محقق ساخته نیز با استفاده از نرم افزار SPSS ۰/۹۸ بدست آمد و اجرا گردید.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت دانش یک تعهد و الزام راهبردی برای بهبود اثربخشی سازمان از طریق بهبود افزایش فرصت های آن است.

هدف مدیریت دانش کنترل هزینه نیست، بلکه هدف آن به عنوان یک فرایند، بهبود توانایی سازمانی برای اجرای فرایندهای اصلی به صورت کارا تر می باشد. اما چهار هدف عمده سیستم های دانش در عمل به شرح زیر می باشد.

۱- ایجاد انباره ها و مخازن دانش؛

۲- بهبود دسترسی به دانش؛

۳- افزایش محیط دانش؛

۴- مدیریت دانش به عنوان یک دارایی؛

اما دلایل زمانی وجود دارد که چرا دانش باید مدیریت و کنترل شود و به طریق ویژه در فناوری مشارکتی به کار گرفته شود. در این میان انبوه اطلاعات و فناوری پیشرفته، تخصصی شدن روز افزون حرفه ها، رقابت، تحرک نیروهای کار، جا به جایی، سرمایه ای شدن سازمانی وجود دارد. لذا این پژوهش در بخش مدیریت دانش بر آن بود که بداند وضعیت مؤلفه های مدیریت دانش یعنی (خلق دانش)، (ذخیره دانش)، (انتقال دانش)، (کاربرد دانش) در دبیرستان های شهرستان سقز چگونه است.

همچنین ارتباط واقعی و علی بین مؤلفه های دانش را از نظر مدیران و همچنین عملکرد پژوهشی دبیران تعیین نماید.

به همین منظور، بر اساس مرور ادبیات و پیشینه پژوهشی تحقیق داخل و خارج ایران و بررسی مدل ها، دیدگاه ها، رویکردها و نظریه های مختلفی که درباره سؤالات پژوهشی مطرح شده بود، یک پرسشنامه در مورد مدیریت دانش ساخته شده که جمعاً ۳ سوال مشخصات فردی و ۵۸ سوال را شامل می شد. در مطالعه مقدماتی و براساس انجام تحلیل های مبتنی بر روایی سازه و تعیین ضریب پایایی، گویه های این پرسشنامه به ۴۵ گویه تقلیل یافت.

بر همین اساس پرسشنامه عملکرد نیز شامل ۳ سوال مشخصات فردی و ۴۹ سوال بود که پس از اجرای آزمایشی و مقدماتی بر اساس تحلیل های مبتنی بر روایی سازه و تعیین ضریب پایایی، گویه های این پرسشنامه به ۳۸ گویه تقلیل یافت.

نتایج حاصل از پژوهش

در فصل پیش تحلیل داده در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده، بنابر این در این فصل یافته های تحقیق در دو عنوان زیر یافته های توصیفی و یافته های استنباطی بررسی شده است.

الف) یافته های توصیفی پژوهش

با توجه به جداول و نمودار های فصل پیش که تحت عنوان تحلیل توصیفی ارائه شده، اینک یافته های توصیفی تحقیق ذیلاً فهرست وار ارائه می شوند.

۱- بر اساس نتایج آمار توصیفی در نمونه مشاهده می شود که در این پژوهش ۶۵/۸٪ آزمودنی ها مرد و بقیه ۳۴/۲٪ زن می باشند. هر چند در این پژوهش اثر جنسیت بر نتایج پژوهش مورد توجه نبوده است، اما این مسأله که بیشتر نمونه مورد مطالعه مرد می باشند، ممکن است بر نتایج پژوهش اثر گذار باشد.

۲- بر اساس جدول توزیع فراوانی مدرک تحصیلی مدیران پاسخ گو به پرسشنامه پژوهش از قرار زیر می باشد: فوق دیپلم ۴ نفر ۵/۳٪، لیسانس ۵۱ نفر ۶۷/۱٪، فوق لیسانس ۲۰ نفر ۲۶/۳٪، دکترا یک نفر ۱/۳٪ بوده اند. این امر نشان می دهد بیشتر مدیران دارای مدرک کارشناسی ۶۷/۱٪ می باشند. پس در صورت کلی می توان نتیجه گرفت که مدیران دبیرستان های شهرستان سقز دارای مدرک تحصیلی مناسب می باشند.

۳- بر اساس جدول توزیع فراوانی و درصد میزان سابقه مدیران پاسخ گو در این پژوهش از قرار زیر می باشد: سابقه زیر ۳ سال ۴ نفر ۵/۳٪، سابقه ۴-۱۰ نفر ۱۹/۷٪، سابقه ۱۱-۱۵ سال ۱۷ نفر ۲۲/۴٪، سابقه ۱۶ سال به بالا ۴۰ نفر ۵۲/۶٪ می باشد. این امر نشان می دهد که بیشترین مدیران دارای سابقه ۱۶ سال به بالا می باشند. پس در صورت کلی می توان نتیجه گرفت که مدیران شهرستان سقز از لحاظ سابقه خدمت بالا برای اخذ پست مدیریت در اولویت بوده اند.

ب) یافته های استنباطی پژوهش

یافته های پژوهشی

اهم یافته های پژوهشی به ترتیب سؤالات پژوهشی به شرح زیر است:

سؤال اول:

۱- مؤلفه های اصلی مدیریت دانش کدامند؟

با توجه به مطالعات کتابخانه ای صورت پذیرفته و ادبیات پیشینه پژوهش در ایران و جهان، مؤلفه های اصلی مدیریت دانش شناسایی شد که عبارت بودند از: مؤلفه خلق دانش، مؤلفه ذخیره دانش، مؤلفه انتقال دانش و مؤلفه به کارگیری دانش که گویه های متعددی برای هر کدام از این مؤلفه ها تدوین گردید. نتایج آماری بدست آمده نشان می دهد که این چهار مؤلفه، از مؤلفه های اصلی مدیریت دانش به حساب می آیند.

سؤال دوم:

۲- وضع موجود مدیریت دانش در بین دبیران دوره دبیرستان شهرستان سقز چگونه است؟ با توجه به مطالعات کتابخانه ای صورت پذیرفته و ادبیات و پیشینه پژوهش در ایران و جهان مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش شناسایی شد که عبارت بودند از مؤلفه خلق دانش، مؤلفه ذخیره دانش، مؤلفه انتقال دانش و مؤلفه بکارگیری دانش که گویه های متعددی برای هر کدام از این مؤلفه ها تدوین گردید. نتایج آماری بدست آمده نشان می دهد که این چهار مؤلفه، از مؤلفه های اصلی مدیریت دانش اند.

برای بررسی وضع موجود مدیریت دانش در بین دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز از آزمون t تک نمونه ای یا معادل ناپارامتری آن استفاده شد. برای استفاده از آزمون t ابتدا باید نرمال بودن نمرات بدست آمده مورد بررسی قرار گیرد. برای این کار از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به مقدار آماری Z آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و سطح معنی داری بدست آمده مشاهده می شود میانگین نمره مدیریت دانش در بین دبیران دوره دبیرستان شهرستان سقز نرمال است $Sig = 0/729$ و از آزمون t استفاده خواهد شد. با توجه به مقدار آماری $t = - ۸/۸۴۶$ با درجه آزادی ۷۵ و سطح معنی داری $p = 0/000$ به عبارتی دیگر میانگین نمره مؤلفه مدیریت دانش در بین دبیران دوره دبیرستان شهرستان سقز کوچک تر از ۳ می باشد؛ یعنی اغلب نمره های داده شده در حد زیاد و خیلی زیاد است. میانگین نمره های بدست آمده ۲/۴۰ می باشد. این امر نشان می دهد که وضعیت مدیریت دانش در بین دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز در حد مطلوب و خوبی قرار دارد.

سؤال سوم:

۳- وضع موجود عملکرد پژوهشی در بین دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز چگونه است؟ برای بررسی وضع موجود عملکرد پژوهشی در بین دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز از آزمون t تک نمونه ای یا معادل ناپارامتری آن استفاده شد. برای استفاده از آزمون t ابتدا باید نرمال بودن نمرات بدست آمده مورد بررسی قرار گیرد. برای این کار از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد.

با توجه به مقدار آماری Z آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و سطح معنی داری بدست آمده مشاهده می شود میانگین نمره عملکرد پژوهشی در بین دبیران دوره دبیرستان شهرستان سقز نرمال است $\text{Sig} = 0/509$ و از آزمون t استفاده خواهد شد.

با توجه به مقدار آماری $t = -12/737$ با درجه آزادی ۷۵ و سطح معنی داری $p = 0/000$ و مقایسه سطح معنی داری با $\alpha = 0/05$ مشاهده می شود. فرض صفر رد می شود. به عبارتی دیگر میانگین نمره مؤلفه مدیریت دانش در بین دبیران دوره دبیرستان شهرستان سقز کوچک تر از ۳ می باشد؛ یعنی اغلب نمره های داده شده در حد زیاد و خیلی زیاد است. میانگین نمره های بدست آمده ۲/۲۵ می باشد. این امر نشان می دهد که وضعیت عملکرد پژوهشی در بین دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز در حد خوب و مطلوبی قرار دارد.

سوال چهارم:

۴- آیا مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز تأثیر دارد؟ برای بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان شهرستان سقز از مدل آماری رگرسیون استفاده شد.

برای بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی در بین دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

در این پژوهش به دلیل محدودیت جامعه آماری تمامی مدیران در سطح شهرستان سقز (تعداد ۷۶ نفر) به صورت سرشماری انتخاب شده اند. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده ۰/۶۰۶ و سطح معنی داری $p = 0/000$ و مقایسه سطح معنی داری $\alpha = 0/05$ مشاهده می شود فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه خطی بین مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز رد می شود و رابطه خطی بین آنها وجود دارد. به عبارتی بین مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی دبیران دوره دبیرستان در شهرستان سقز رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد؛ به طوری که با افزایش مدیریت دانش دبیران، عملکرد آن ها نیز افزایش می یابد و عکس این قضیه نیز صادق است؛ یعنی هر اندازه سطح و مقدار مدیریت دانش دبیران دوره دبیرستان کم باشد، عملکرد پژوهشی آن ها نیز کاهش می یابد.

نتایج حاصل از یافته های پژوهش

- بین خلق دانش جدید و عملکرد پژوهشی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد، بدین معنی که هر اندازه دبیران در ایجاد و خلق دانش جدید بیشتر تلاش کنند، بیشتر به انجام کار های پژوهشی از قبیل نوشتن کتب، مقاله پژوهشی، حل مسأله، اقدام پژوهی، کاوشگری و ... روی می آورند. پژوهشی که توسط نانوکا و تاکه اوچی تحت عنوان «مدل های مدیریت دانش در آموزش» و با موضوع خلق دانش صورت گرفته است و هم چنین پژوهشی که توسط جورابچی (۱۳۸۶) به انجام رسیده است، این نتیجه را حمایت می کند.

- استفاده دبیران از کامپیوتر، شبکه های مخابراتی مانند اینترنت، وب، شبکه های داخلی ادارات و... می تواند در افزایش دید و نگرش معلمان نسبت به امر پژوهش مفید باشد.

پژوهشی که توسط رزقی (۱۳۸۶) تحت عنوان «نقش مدیری دانش بر عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی» انجام گرفت و مشابه این پژوهش است، یافته های ما را مورد تأیید خود قرار می دهد. - شرکت دبیران در دوره های تخصصی و اقدام پژوهشی و یادگیری دوره هایی که تحت عناوین بدو خدمت، ضمن خدمت، تکمیلی، کار ورزی و ... انجام می گیرد، موجب افزایش عملکرد پژوهشی دبیران می شود.

پژوهشی که توسط رزقی (۱۳۸۶) تحت عنوان «نقش مدیری دانش بر عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی» انجام گرفت و مشابه این پژوهش است، یافته های ما را مورد تأیید خود قرار می دهد. - استفاده دبیران از کار گروهی در کلاس موجب افزایش عملکرد آن ها در مقایسه با روش های سخنرانی و سنتی شده است.

مونتگمری در تحقیق خود نشان داد که روش های سنتی آموزش با سبک های یادگیری دانش آموزان همخوانی ندارد و روش آموزشی متنی روش مؤثری به شمار نمی آید؛ زیرا فراگیری بیش از ۹۶٪ یادگیران تصویری است و کلام شفاهی و متن در آموزش آنان موفق نخواهد بود. ۶۷٪ دانش آموزان نیز به صورت فعال با سیستم آموزش چند رسانه ای خوب فرا می گیرند. ۵۷٪ یادگیری حسی می باشد و بهترین یادگیری، کار عملی و تجربه و آزمون های واقعی است و استفاده از سایت ها و نرم افزار ها می تواند برای این دسته کار ساز باشد، این پژوهش نتیجه ما را پشتیبانی می کند.

- استفاده از تکنولوژی آمیخته با دانش مدرن بر عملکرد پژوهشی دبیران مؤثر بوده و موجب افزایش عملکرد آن‌ها می‌شود. تکنولوژی مدرن شامل اینترنت، ICT، IT می‌باشد. نتایج حاصل از پژوهش مورالی، تری ولرن (۲۰۰۵) حاکی از آن است که سیستم‌های مدیریت دانش با استفاده از تکنولوژی Wiki در فرایند تدریس و یادگیری مؤثر بوده است و امکان به دست آوردن چنین موفقیتی وابسته به آشنایی با تکنولوژی، برنامه ریزی و آموزش دقیق برای اجرا و استفاده، اندازه کلاس و انگیزه دانش آموز در به کارگیری یادگیری اکتشافی می‌باشد. نتایج به دست آمده از این پژوهش و همچنین برنامه مطالعاتی که در مدارس استرالیا (۲۰۰۲) صورت گرفته است، مؤید نتیجه پژوهش ما می‌باشد.

همچنین ولف در پژوهشی که به طور مستقیم به این پژوهش می‌پردازد، نشان داد که تکنولوژی و متغیرهای پی در پی محیطی بر نوآوری و خلاقیت سازمان تأثیر می‌گذارد. یونیس (۱۹۹۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که هر چه سطح تکنولوژی و فناوری‌های به کار گرفته شد، جدیدتر باشد، به همان میزان ارائه خدمات به دانشجو با رضایت بیشتری همراه خواهد بود.

- پژوهش حاضر نشان داد که هر چه میزان دستیابی دبیران به مؤلفه‌های مدیریت دانش بیشتر باشد، میزان عملکرد پژوهشی آنان نیز افزایش می‌یابد؛ به عبارت دیگر هر چه میزان دستیابی و استفاده مؤلفه مدیریت دانش بیشتر باشد، عملکرد پژوهشی دبیران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

در پژوهشی که توسط آلبرتو کارنیرو (۲۰۰۳) و جفری (۲۰۰۴) صورت گرفت، پشتیبان نتیجه پژوهش ما می‌باشد. پس با استفاده از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه به این نتیجه می‌رسیم که استفاده از مدیریت دانش جزء جدایی ناپذیر از زندگی آموزشی در مدارس می‌باشد و استفاده از آن موجب افزایش سطح دانش و اطلاعات علمی سیستم آموزشی (مدیر، معلم، دانش آموز و ...) می‌گردد. همچنین عرضه (۱۳۸۶) بیان می‌کند که افزایش مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق و انتقال دانش) در سازمان تربیت بدنی میزان انتقال دانش در سازمان را نیز افزایش می‌دهد و همچنین با افزایش میزان انتقال دانش، میزان خلق دانش جدید نیز افزایش می‌یابد.

استفاده از مؤلفه‌های خلق و انتقال دانش موجب بهبود و ارتقای عملکرد سیستم و سازمان می‌گردد؛ به عبارت دیگر بین مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق دانش، ذخیره دانش، انتقال و کاربرد دانش) با روند پیشرفت و بهبود عملکرد سیستم و سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

پژوهشی که توسط سید احسان و محمد شرف الدین (۲۰۰۴) انجام شد، اشاره به این نکته دارد که تأیید ارتباط فی ما بین ساختار سازمانی با مدیریت دانش بر اهمیت ساختار سازمانی به عنوان یک عامل مهم و اساسی جهت پیاده سازی استراتژیک مدیریت تأثیر دارد.

پیشنهادهای برگرفته از تحقیق

به استناد یافته های حاصل از این پژوهش، درباره تأثیر مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی دبیران شهرستان سقز پیشنهادهای زیر ارائه می گردد.

۱- برگزاری گرد همایی ها و کارگاه های آموزشی و توجیهی، گسترش شبکه های ارتباطی، توسعه فرهنگ پژوهش و تولید و مصرف یافته های پژوهشی و نیز ایجاد حس اعتماد و ارتباط بیشتر در بین دبیران و تشریک ایده ها و انتقال آن به اعضای دیگر در قالب جلسات رسمی و غیر رسمی.

۲- تشویق، ترفیع و تسهیل بیشتر امور در جهت انجام پژوهش در سیستم آموزش و پرورش و نیز سهولت در دسترسی برای استفاده دبیران از سیستم های ارتباطی و مخابراتی جدید در محل کار.

۳- بهره گیری از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی در ایجاد بانک های اطلاعاتی و شناسایی منابع و پایگاه های دانش در سطح دبیرستان و حتی اداره آموزش و پرورش، در حل مسائل و اتخاذ تصمیمات بهتر.

۴- بازنگری در اهداف و برنامه های مدیریت منابع انسانی به ویژه سیستم پاداش و ارزیابی عملکرد دبیران بدین مفهوم که ارزیابی عملکرد و پاداش دهی دبیران باید مبتنی بر ارزیابی گروهی و تخصصی و نیز مدیریت دانش باشد.

۵- برگزاری دوره های کوتاه مدت، استفاده از کتابخانه دیجیتال و پایگاه های اطلاع رسانی ملی و بین المللی جهت کسب اطلاعات از آخرین تحولات علمی و پژوهش صورت گرفته در زمینه تخصصی هر دبیر.

۶- درونی کردن ایده های خوب به عنوان مبنایی برای عمل و توسعه یک فرهنگ، تفاهم و یادگیری از راه عمل.

۷- ایجاد ساختار دانش محور در جهت بهبود وضعیت فعلی و افزایش خلاقیت و کار آفرینی در تک تک افراد در محیط کار.

۸- تنظیم سیستم کنترل و ارزیابی دبیران بر اساس سیستم مدیریت بر مبنای مدیریت دانش.

پیشنادهایی برای سایر پژوهش‌های آتی

۱- در انجام پژوهش‌های مشابه آتی به محدودیت‌های قابل کنترل و در اختیار پژوهشگر و محدودیت‌های خارج از کنترل او توجه کافی مبذول شود؛ چرا که با کنترل محدودیت‌ها تا حد امکان نتایج بهتری به دست می‌آید.

۲- پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی و در صورت داشتن زمان کافی برای انجام پژوهش از دبیران تخصصی در رشته تخصصی خود پژوهش به عمل بیاید؛ چرا که با این امر نتایج تخصصی تر شده و نیز افزایش و تولید علم در هر رشته عینی تر خواهد بود.

۳- پژوهش حاضر چهار مؤلفه از مدیریت دانش را مد نظر قرار داده است؛ لذا می‌توان با افزودن برخی مؤلفه‌های کم‌اهمیت‌تر نتایج جدیدی از پژوهش‌های مشابه این پژوهش به دست آورد.

۴- در پژوهش‌های آتی می‌توان به مقایسه نقش مدیریت دانش در بین دبیران دوره متوسطه با دبیران دوره راهنمایی پرداخت.

۵- با اخذ نمونه مناسب‌تر می‌توان مسائل فرهنگی، زمانی، جنسیت، تحصیلات و عامل غیر قابل پیش بینی دیگری را مورد لحاظ قرار داد.

منابع

- جورابچی، مهناز. (۱۳۸۷). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۵). مجموعه مقالات طرح پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت مشاوران توسعه نیرو.
- رزقی، هادی. (۱۳۸۷). نقش مدیریت دانش بر عملکرد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رودهن.

- شاه قلیان، کیوان. (۱۳۸۵). طراحی الگوی ارزیابی سطح مدیریت دانش در سازمان های صنعتی ایران. پایان نامه دکتری، واحد علوم تحقیقات.

- صفایی فخری، لیلا. (۱۳۸۵). کاربرد اصول مدیریت دانش به منظور توسعه مدیریت کلاس درس فیزیک سال اول دبیرستان با استفاده از ICT مناسب. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

- عرضه، کیوان. (۱۳۸۶). بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) سازمان تربیت بدنی ایران با استراتژی مدیریت دانش. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.

- نادى، محمد علی. (۱۳۸۶). اتباط مدیریت دانش و مدیریت کیفیت فراگیر در سازمان یادگیرنده. رساله دکتری، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.

- Da vaenport. (2000). "Working knowledge: how organization manage whate they know" Boston, Massachusset, Harvard Business School Press. 7) [Http://daneshnameh.roshd.ir](http://daneshnameh.roshd.ir).
- Despres, C. & Chauvel. D. A. (2000). " Knowledge Horizons: The present and the pnomise of knowledge "Management Reriew, No:22, PP. 55-86.
- KM Emiris, et. al (2004). "Towards a holistic knowledge management model , journal of knowledge management, vol/8,p:32-35.
- Feliciano, J. (2006). "The success critical for implementing knowledge manage ment systems in an organization , Doctor of philosophy thesis pace university September.
- Kalpic , B. & Bernus, P. (2006). "Business process Modeling through the knowledge management pespective, Journal of knowledge managementvol:10 p.40-56.
- Nonaka, E. T. (2003). "THE knowledge Creation Company How Japanese Company Create the Dynamics of innovation, oxford University Press.
- Sepector, J. M. & Anderson T. M. (2000). Integrated and holistic domains. Dordrecht: Kluwer Academic.
- Wiig , K. (2002). "Application of knowledge management in public <[www.leogov.pl/- boxa-analiz-km AdministratioAvailable-pub](http://www.leogov.pl/-boxa-analiz-kmAdministratioAvailable-pub)>.

- Small G. T. & Talias. M. (2000). "Knowledge management model guides", knowledge management process, pp. 8-17.