

چکیده

امروزه مدیریت دانایی مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانایی محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید. مدیریت دانش به منظور آن که بتواند اثر بخش باشد، نیاز به حمایت و مشارکت ذی‌نفعان دارد. اگر زمینه مشارکت در پروژه‌های مدیریت دانش فراهم نباشد، موفقیت چشمگیری حاصل نخواهد شد؛ چرا که عامل اصلی همان ایفای نقش موثر و سازنده ذی‌نفعان است که به عنوان یک عامل تسهیل کننده در اجرای برنامه‌های مدیریت دانش عمل نمایند. لذا یکی از ضروری‌ترین ملاحظات در استقرار صحیح مدیریت دانش، تعیین ابعاد نقش‌آفرینی ذی‌نفعان می‌باشد. این تحقیق با هدف شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های نقش ذی‌نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته ذی‌نفعان آموزشی استفاده شد که روایی آنها به تایید متخصصان رسید و پایایی آن با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد. نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که: متغیر نقش ذی‌نفعان آموزشی دارای سه بعد "فردی"، "سازمانی" و "فرآیندی" و نوزده مولفه (انگیزه شخصی، آگاهی، مهارت، تجربه، تمایل، مشارکت جویی، آموزش پذیری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری سازمان، منابع انسانی، مدیریت و رهبری، محیط سازمان، ایجاد فرآیند دانش محور، فراهم آوردن زیر ساخت‌های فنی، فرآیند خلق دانش، فرآیند کسب دانش، فرآیند تبدیل دانش، فرآیند بکارگیری دانش) است. همچنین در بین ابعاد نقش ذی‌نفعان آموزشی، بعد فردی دارای بیشترین تأثیر و بعد فرآیندی دارای کمترین تأثیر است و مدل ارائه شده دارای برآزش مناسب می‌باشد.

کلید واژه:

استقرار مدیریت دانش، ذی‌نفعان آموزشی

مقدمه

دانش منبعی ارزشمند برای توانمندساختن سازمان‌ها در جهت نوآوری و رقابت است. این دانش در میان کارکنان و همچنین از طریق حس همجوشی میان آنان به وجود می‌آید. در جامعه نوین جهانی سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای تلاش می‌کنند تا روندهای دانشی و مفاهیم جدید را در سازمان‌ها نهادینه سازند؛ زیرا فن‌آوری اطلاعات زندگی سازمان‌ها را با چالش‌های فراوانی روبرو ساخته است به طوری که یادگیری سازمانی و ذخیره دانش درون سازمان‌ها و در نهایت مدیریت دانش^۱ لازمه رقابت‌پذیری در عصر کنونی که عصر اطلاعات نامیده شده، می‌باشد.

مدیریت دانش، زمینه مجموعه‌ای از شرایط مناسب و آثار احاطه کننده است که یک موقعیت منحصر به فرد و قابل درک برای کاربران دانش، ایجاد می‌کند. این زمینه می‌تواند با دانش ذخیره شود و در اختیار کاربران دانش قرار گیرد (دگلر و باتل^۲، ۲۰۰۰).

لذا مدیریت دانش افزایش کارایی، سودمندی و مزیت رقابتی را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد (ترزیوا^۳، ۲۰۱۴).

شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های نقش ذی‌نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش

(مطالعه موردی: آموزش و پرورش استان مازندران)

محمد صالحی (نویسنده مسئول)

دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه

آزاد اسلامی واحد ساری

drsalehi@iausari.ac.ir

منیره موحیدی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه

آزاد اسلامی واحد ساری

monireh.movahhedi@yahoo.com

هر چند سازمان‌های بسیاری در زمینه توسعه دانش در سطوح متفاوت سرمایه‌گذاری کرده و موفق بوده‌اند، اما سازمان‌های بسیاری نیز با شکست مواجه شده‌اند. فقدان ساز و کارهای صحیح ارزیابی و پیاده سازی مدیریت دانش، این نوع سرمایه‌گذاری را در ذهن



مدیران تنها به یک هزینه اضافی تبدیل کرده است. از این رو سازمان‌ها باید محیطی را برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضای خود به وجود آورند و در بستر سازی و شناسایی عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در سازمان بکوشند (بالوگان و همکاران^۳، ۲۰۰۴). چرا که مدیریت دانش، خطمشی‌ها، استراتژی‌ها و کلینیک‌هایی است که با بهینه‌سازی، بهبود کارایی، نوآوری و همکاری مشترک بین کارکنان از رقابت سازمانی پشتیبانی می‌کند (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳).

بدیهی است که در عصری که از آن به جامعه دانش‌مدار و اقتصاد دانش‌مدار یاد می‌شود، پیاده‌سازی صحیح مدیریت دانش تنها مختص به سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی نیست؛ بلکه سازمان‌های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش نیز به عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش می‌تواند از آن بهره فراوان ببرد. با این که آموزش و پرورش خود مخزن دانش است، اما تاکنون توجه کافی به نقش سرمایه‌های فکری و ظرفیت‌های بالقوه‌ی دانشی به عنوان ذی‌نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش نشده است.

فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی به دلیل گستردگی حوزه کاری باید از پیچیدگی و جامعیت بیشتری برخوردار باشند، زیرا سازمان‌های دولتی به «ذی‌نفعان» و سازمان‌های بخش خصوصی به «سهامداران» وابسته هستند. در بخش خصوصی رضایت خاطر در سهامداران خلاصه می‌شود، از طرفی ملاک مدیریت دانش در سازمان‌های بخش خصوصی، بازگشت سرمایه و سود است ولی این معیار نمی‌تواند ملاک موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی باشد (کونگ و پاندی^۵، ۲۰۰۳).

دو تفاوت اساسی در چارچوب مدیریت دانش برای بخش دولتی و بخش خصوصی وجود دارد: اولاً بخش دولتی به ذی‌نفعان تعلق دارد. ثانیاً بخش خصوصی بر پایه رقابت بنا شده و رقابت پذیر است در حالی که بخش دولتی مبتنی بر عواملی مانند ارائه خدمات، تهیه اطلاعات، شناسایی دانش، تسهیم و کاربرد آن می‌باشد که باید با ایفای نقش ذی‌نفعان در ابعاد مختلف محقق شود. با توجه به این که مدیریت دانش و استفاده حداکثری از ظرفیت‌های ذی‌نفعان برای سازمان‌دهی، یکپارچه‌سازی و به کارگیری اطلاعات در بخش دولتی، بویژه در آموزش و پرورش هنوز در ایران به سطح مطلوبی نرسیده است؛ پژوهش‌هایی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین، پژوهش حاضر در نظر دارد ابعاد و مولفه‌های نقش ذی‌نفعان آموزشی را در استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش شناسایی و میزان تاثیر ابعاد و مولفه‌ها را تعیین نماید تا مسئولان آموزش و پرورش بتوانند با برنامه‌ریزی و تمرکز در ابعاد مشخص و معین، زمینه‌ی مشارکت و استفاده حداکثری از ظرفیت‌های ذی‌نفعان آموزشی را برای استقرار صحیح مدیریت دانش در آموزش و پرورش، و در نهایت افزایش کارایی سازمان فراهم نمایند.

۱. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

یکی از کارهای ضروری در هر پژوهشی مطالعه منابع مربوط به موضوع پژوهش است. جان دیویی^۶ اعتقاد دارد مطالعه منابع به محقق کمک می‌کند که بینش عمیقی نسبت به جنبه‌های مختلف موضوع پژوهش پیدا کند (رمضانی، ۱۳۸۷، ۳۴). پالی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل مناسب جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران» نشان داد که: آموزش، مشارکت، کار تیمی، توانمندی در استفاده از زیرساخت‌ها، فرهنگ سازمانی، الگوسازی، وضوح اهداف سازمانی، منابع مالی، تعهد مدیران عالی، سنجش عملکرد و توانمندی اعضای هیات علمی ابعاد استقرار مدیریت دانش است. عبداللهی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش به منظور ارائه مدل» نشان داد که: بین مراحل و مولفه‌های استقرار مدیریت دانش (سازمان‌دهی، شناسایی، اکتساب، انتشار و تسهیم، به کارگیری و اجرا، بازنگری، ممیزی و ارزیابی و ارائه راهکار برای بهبود) همبستگی و رابطه قوی وجود دارد. علی احمدی و کیارزم (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی و سطح‌بندی عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از مدل» نشان دادند که: مدل بدست آمده شامل هفت عامل فرهنگ سازمانی، تکنولوژی، ساختار سازمانی، استراتژی، منابع انسانی، رهبری و محک زنی در چهار سطح می‌باشد، که محک زنی و بعد از آن تکنولوژی بیشترین قدرت نفوذ و توان پیش‌بران را در دیگر عوامل دارند. عبدی و صفایی (۱۳۹۲) و حیدری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش‌های خود نشان



دادند که؛ عوامل رهبری، فرهنگ، تکنولوژی، فرآیندها، آموزش، منابع انسانی و زیرساخت‌های سازمانی منجر به پیاده سازی مدیریت دانش سازمان شدند. اخوان و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «توسعه فرآیندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش» دریافتند که، عوامل مشوق‌های انگیزشی مناسب، حمایت مدیریت ارشد، یادگیری مداوم و فضای آزاد سازمانی بیشترین فراوانی را در سه فرایند کسب، عرضه و به کارگیری دانش داشته‌اند. خیراندیش (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش عوامل ساختاری، فرهنگی و تکنولوژیکی در موفقیت مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران» نشان داد که؛ تقویت جنبه‌های غیررسمی ساختار سازمان، وجود فرهنگ نوآور و حامی دانش در سازمان و برخورداری از زیرساخت مناسب تکنولوژیکی می‌تواند به اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان کمک کنند. گارسیا آلوارز^۷ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «تجزیه و تحلیل اثرات فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدیریت دانش و نوآوری» نشان داد که؛ فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدیریت دانش تاثیر معناداری دارد. رودریگز^۸ و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش و تاثیربخشی خروجی‌های نوآوری: نقش موانع فرهنگی»؛ نشان دادند دانش ضمنی و صریح، نقش بنیادی در نوآوری سازمانی دارند. همچنین اطلاعات مدیریت دانش، محوریت دانش و موانع فرهنگی بر ارتباط بین استراتژی مدیریت دانش و کارایی فرآیند نوآوری تاثیر معناداری دارند. یانگ و همکاران^۹ (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر کاربری فناوری اطلاعات و ارتباطات بر موفقیت پروژه‌ها با تاکید بر مدیریت دانش»، نشان دادند که؛ کاربری فناوری اطلاعات و ارتباطات با مدیریت دانش به طور معناداری در ارتباط می‌باشد. لیدنر و والد^{۱۰} (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر فاکتورهای فرآیندمحور، ساختاری، فرهنگی و سازمانی بر موفقیت مدیریت دانش در سازمان پروژه محور» نشان دادند که؛ در کنار فاکتورهای پشتیبانی فناوری اطلاعات، فاکتورهای فرهنگی در سازمان تأثیر بسزایی در موفقیت مدیریت دانش دارند. همچنین فاکتورهای فرهنگی، فقدان رویه‌های معمول سازمانی و حافظه سازمانی را پوشش و جبران می‌کند و محی‌الدین و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت دانش در افزایش کارایی دانشگاه‌های مالزی» نشان دادند که؛ حمایت زیرساختی، فرهنگ اطلاعاتی، فراهم‌آوری، تولید، ذخیره و اشاعه دانش، مولفه‌های اساسی در شکل‌دهی ابتکارات اولیه مدیریت دانش هستند.

۱.۱. اهداف مدیریت دانش

ویگ^{۱۲} (۱۹۹۳) معتقد است که مدیریت دانش می‌تواند سازمان‌ها را قادر سازد تا عملکرد معمول خود را به عملکردی هوشیارانه، توأم با خلاقیت بهبود بخشد. همچنین گفته شده که هدف مدیریت دانش، کشف دیدگاه‌های جدید در یادگیری، خلق دانش و توسعه رقابت‌های درون مرزی و برون مرزی، با رویکرد کنکاش گرانه در دنیای معاصر است (خامسی، ۱۳۹۲).

اهداف مدیریت دانش موفق عبارتند از: بر اطلاعات مهم تمرکز دارد و منابع اطلاعاتی وسیعی دارد. کارکنان و عوامل دست‌اندر کار مدیریت دانش نیز وقت زیادی جهت انتخاب نکات کلیدی و مهم صرف می‌کنند.

سیستم مدیریت کمک می‌کند اطلاعات حیاتی و دست اول مهم از طریق گزارش‌های کاری در دسترس همگان قرار گیرد، اطلاعات و منابع متنوع و مختلف را ادغام کند و دانش دیگران را کشف کند و مورد استفاده قرار دهد. مدیریت دانش، کارکنان دانش را قادر می‌سازد تا بدون توجه به موقعیت مکانی، تصمیمات کاری مناسب اتخاذ کنند. به مدیریت دانش از سه جهت و با اهداف متفاوت نگریسته می‌شود:

۱- دورنمای شغل و حرفه، با تمرکز بر چرایی، مکان و با وسعتی که دانش بهره‌بردار می‌شود. استراتژی‌ها، خروجی‌ها، فراگیری، وحدت دانش، تنوع دانش که از نقطه نظرهای مرتبط دانش بایستی در نظر گرفته شود.

۲- دورنمای مدیریت با تاکید بر تصمیم‌گیری، سازماندهی، هدایت، تسهیل کردن امکانات و نظارت و ارزیابی عملیات مرتبط دانش و فعالیت‌های مورد نیاز برای دستیابی به اهداف و استراتژی‌های حرفه نظر.

۳- دورنمای عملیاتی کردن دانش با تاکید بر اجرای کار کارشناسی، هدایت وظایف از طریق دانش تلویحی است (کاستلز، ۱۳۸۰).

از نظر داونپورت و پروساک (۲۰۰۰) اهداف مدیریت دانش عبارتند از:



- ۱- تدوین راهبردهایی مشخص برای تحقق مبادلات خلق الساعه دانش. مبادله دانش می‌تواند از طریق مشارکت در دانش، تدوین و برقراری روابط استاد-شاگردی تحقق پذیرد.
 - ۲- سرعت انتقال دانش.
 - ۳- تبدیل مدیریت دانش به جزئی از کار کارکنان از طریق انجام وظیفه تمام وقت تعدادی از کارکنان دانشی ستادی که می‌تواند به پدیده‌ای فراگیر تبدیل شود.
 - ۴- فرهنگ سازمانی، فرهنگی فوق العاده است تا دانش، آزادانه و راحت بر سازمان مسلط شود.
 - ۵- مدیریت دانش مستلزم انجام کارهای جالب و جدید است.
 - ۶- شکل‌های خاصی از دانش را سازمان داده و فعالیت‌های ویژه مربوط به دانش را بهبود می‌بخشد.
 - ۷- مدیران دانش بر اعمال مدیریت پروژه، مدیریت تغییر و مدیریت فناوری تسلط دارند.
- مدیریت دانش به عنوان ابزار مدیریتی، مسئول اجرا و ارزیابی هدفمند دانش است که در نهایت به توسعه سازمان با استفاده از دانش داخلی و خارجی برای افزایش کارایی لازم منجر می‌شود. به منظور اجرای استراتژی‌های دانشی، مدیریت دانش تمامی ظرفیت‌های انسانی، سازمانی و فناوری مناسب برای بهینه نمودن رقابت و ارتقای استعداد جمعی در سطح سازمان را به کار می‌گیرد. فعالیت‌های مدیریت دانش در چهار فعالیت کسب دانش (یادگیری، خلق، و شناسایی)، تجزیه و تحلیل دانش (ارزیابی و اعتبارسنجی)، حفظ دانش (سازماندهی، نمایش و نگهداری) و استفاده از دانش (کاربرد، انتقال و تقسیم) دسته‌بندی می‌شود (اخوان و جودی، ۱۳۹۱).
- به طور کلی هدف از مدیریت دانش در سازمان این است که در زمان مناسب، اطلاعات مناسب در اختیار افراد مناسب قرار گیرد. اما نکته کلیدی این است که در هر جامعه و سازمانی، فاکتورهای پیاده سازی سیستم مدیریت دانش، می‌تواند متفاوت باشد (کاناپکین^۳ و همکاران، ۲۰۱۰).

۲.۱. ضرورت و اهمیت مدیریت دانش در آموزش و پرورش

تحقیقات بنیادین حاکی از تغییر پارادایم جامعه جهانی از عصر صنعتی به عصر انتقال اطلاعات می‌باشد. در تعلیم و تربیت، ذی‌نفعانی که خواستار تحقق تغییرات مطلوب هستند، بیشتر با فرآیند انتقال نظام‌مند درگیرند (واتسون و ریگلو^۴، ۲۰۰۸). فعالیت‌ها و برنامه‌های کاری جاری آموزش و پرورش موفق جهان، متخصصان امر آموزش را بر آن داشته که بدانند فرصتی هست که بتوانند در برنامه‌های آموزشی تغییرات اساسی بدهند، برای ارتقای نظام آموزش و پرورش قدم بردارند، برای تربیت شاگردان و بهبود مدیریت آموزش و پرورش اقدام نمایند. تحول در آموزش و پرورش یعنی تحول در نظام مدیریتی کشور و تحول در نظام مدیریتی یعنی تحول در کل جامعه. مسئولان آموزش و پرورش باید تحول گرا بوده و با نگاه تحول گرایانه به آینده نگاه کنند و تحول در آموزش و پرورش می‌تواند منشأ تحول در بسیاری از امور کشور باشد. آموزش و پرورش امروز نیازمند تحول است و هر روز باید از ظرفیت‌های جدید بهره بگیرد زیرا پسروری و سکون در این دستگاه بزرگ دولتی لطمه‌های زیادی را به جامعه وارد می‌کند. باید از تفکرات و اندیشه‌های همه ذی‌نفعان آموزشی برای تحول در آموزش و پرورش بهره مند شد. مدیریت مبتنی بر دانش و علم گره گشاست و هر مدیری در آموزش و پرورش باید از نوآوری و خلاقیت خود برای رفع مشکلات آموزش و پرورش استفاده کند. مسأله‌ی مهم اهمیت به نظام بهره‌وری در کشور است. بدیهی است که نمی‌توان بدون بهره‌وری به آینده خوب امیدوار بود و آموزش و پرورش در این زمینه نقش بسیار مهمی دارد و باید پیشگام تحول در کشور باشد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). چرا که آینده را به‌خصوص از دیدگاه آموزش و پرورش می‌توان ساخت و شکل داد و بر اساس بند ۴ راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مدیریت دانش را نهادینه کرد (موحدی و همکاران، ۱۳۹۲).



از این‌رو مدیریت دانش برای سازمان‌هایی همچون آموزش و پرورش به طور خاص اهمیت پیدا می‌کند. چشم انداز بیست ساله، نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر این مفهوم اساسی تاکید دارند که با آموزش و پرورش سنتی نمی‌توان دانش‌آموختگان را برای آینده آماده کرد. برای رسیدن به این که دانش‌آموختگانی دانا و توانا در عرصه‌های ملی و بین‌المللی داشته باشیم نه تنها نیازمند تحول در تمامی عرصه‌های تعلیم و تربیت هستیم، بلکه مفهوم مدیریت و شیوه برقراری ارتباط و تعامل با ذی‌نفعان آموزشی نیز نیازمند بازتعریف و تحول اساسی می‌باشد. برای تحقق این هدف، آموزش و پرورش نیاز جدی به نقش آفرینی موثر ذی-نفعان آموزشی در ابعاد مختلف دارد. شناسایی ابعاد و مولفه‌ها و همچنین تعیین میزان تاثیر آنان، نگارنده را وادار به کنکاش کرده است. بنابراین، سوال اصلی پژوهش حاضر این است که: ابعاد و مولفه‌های نقش‌ذی‌نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش کدامند و رتبه‌بندی این ابعاد و مولفه‌ها چگونه است؟

۳.۱. ذی‌نفعان آموزشی

بر اساس دیدگاه لی^{۱۵} (۲۰۰۱) ذی‌نفعان به فرد، گروه یا سازمانی اطلاق می‌شود که می‌تواند بر نگرش، منابع یا خروجی‌های سازمان تاثیر گذارد و یا از خروجی‌های سازمان تاثیر پذیرد. ذی‌نفعان اصلی نظام آموزش و پرورش شامل عوامل اجرایی و آموزشی، اولیاء، رسانه و سازمان‌های غیر دولتی می‌باشند که به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر عملکرد آموزش و پرورش تاثیر گذارند و یا از آن تاثیر پذیرند. ذی‌نفعان در ابعاد مختلف در استقرار مدیریت دانش نقش آفرینی می‌کنند. اما برای شناسایی و تعیین ابعاد و مولفه‌های آنها در پیاده‌سازی مدیریت دانش در نظام آموزش و پرورش لازم است بدانیم هر کدام از آنها دارای چه ویژگی‌ها و معیارهایی است. ابعاد اصلی ذی‌نفعان آموزشی در پیاده‌سازی و استقرار مدیریت دانش در نظام آموزش و پرورش شامل سه بعد فردی، سازمانی و فرآیندی می‌باشد. هر یک از این ابعاد دارای مولفه‌هایی هستند که بیانگر بخشی از فضای لازم برای استقرار مدیریت دانش در نظام آموزش و پرورش است.

- بعد فردی: بعد فردی ذی‌نفعان آموزشی در پیاده‌سازی و استقرار مدیریت دانش در نظام آموزش و پرورش شامل انگیزه‌ی شخصی، آگاهی، مهارت، تجربه، تمایل، مشارکت جویی و آموزش پذیری می‌باشد.

- بعد سازمانی: بعد سازمانی ذی‌نفعان آموزشی در پیاده‌سازی و استقرار مدیریت دانش در نظام آموزش و پرورش شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری سازمان، منابع انسانی، مدیریت و رهبری، و محیط سازمان می‌باشد.

- بعد فرآیندی: بعد فرآیندی ذی‌نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش شامل ایجاد فرآیند دانش‌محور، فراهم آوردن زیرساخت‌های فنی، فرآیند خلق دانش، فرآیند کسب دانش، فرآیند تبدیل دانش، و فرآیند بکارگیری دانش می‌باشد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری آن را کلیه روسا، معاونین، کارشناسان و مدیران مدارس آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۲۶۵۳ نفر تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی- خوشه‌ای و براساس فرمول کوکران تعداد ۳۳۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته ذی‌نفعان آموزشی با ۶۵ سوال، در سه بعد "فردی"، "سازمانی" و "فرآیندی" و نوزده مولفه (انگیزه شخصی، آگاهی، مهارت، تجربه، تمایل، مشارکت جویی، آموزش پذیری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری سازمان، منابع انسانی، مدیریت و رهبری، محیط سازمان، ایجاد فرآیند دانش‌محور، فراهم آوردن زیر ساخت‌های فنی، فرآیند خلق دانش، فرآیند کسب دانش، فرآیند تبدیل دانش، فرآیند بکارگیری دانش) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار به تایید متخصصان رسید و پایایی آن با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.



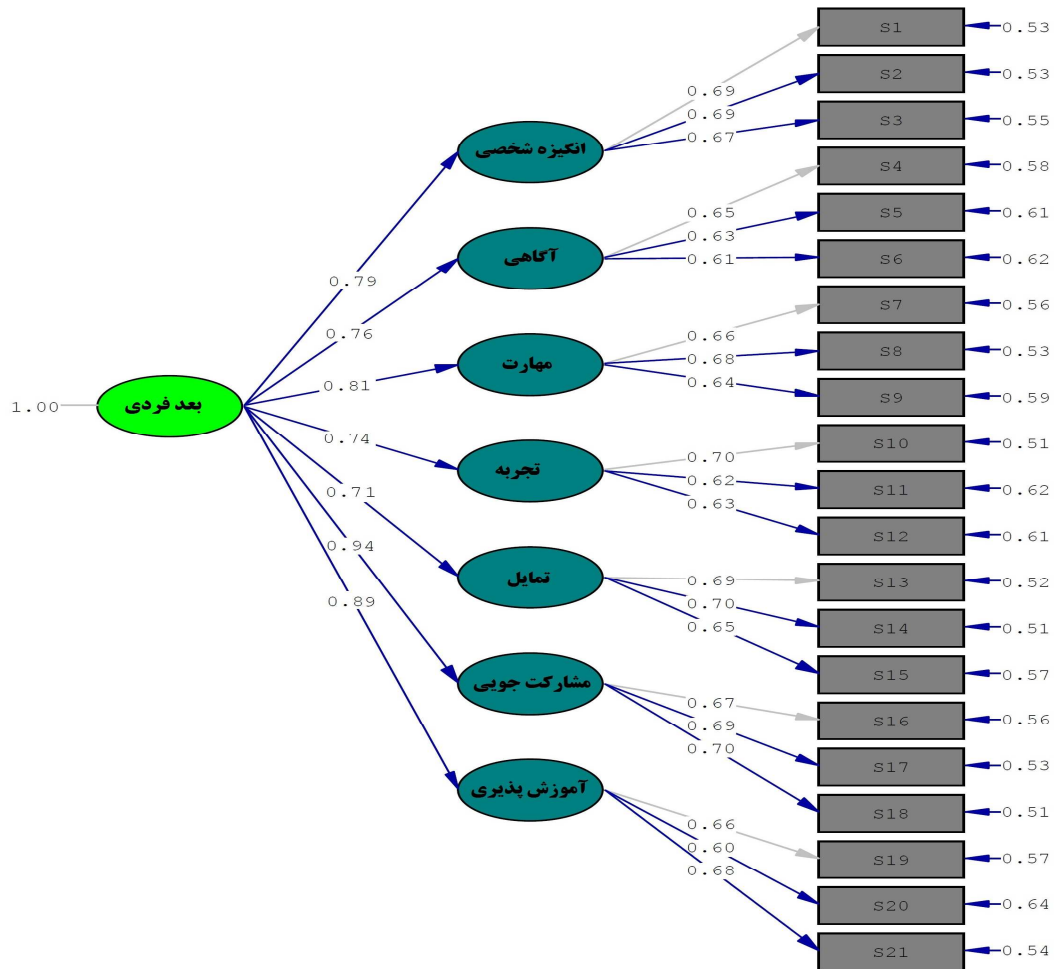
۱, ۲. تحلیل عاملی پژوهش

برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی تاییدی، از آزمون‌های KMO^{۱۶} و بارتلت^{۱۷} استفاده شد. نتایج در جدول ۱ ارایه شده است:

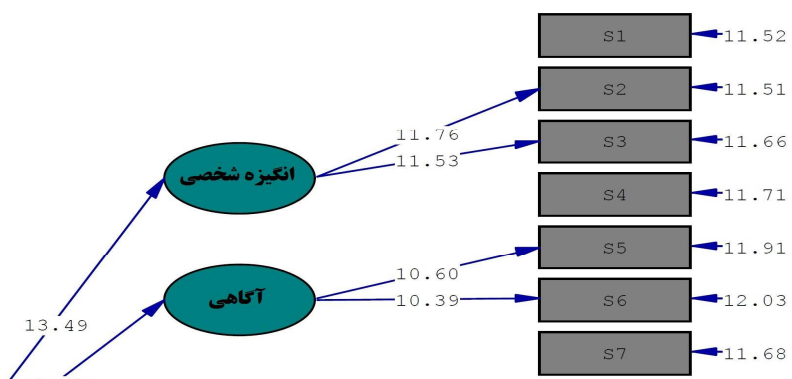
جدول ۱: نتایج آزمون Bartlett و KMO

آماره KMO	آماره Bartlett	نتیجه آزمون
KMO=۰/۷۶۹	sig=۰/۰۰۰	تایید کفایت و همبسته بودن داده‌ها

براساس نتایج حاصل از جدول ۱، چون مقدار KMO بیش از ۰/۷ محاسبه شد و نتیجه آزمون بارتلت نشان داده که سطح معناداری Sig<۰/۰۵ است، لذا داده‌ها کفایت و همبستگی لازم جهت اجرای تحلیل عاملی تاییدی را دارند. در نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۲ روابط بین بعد فردی با مؤلفه‌هایش، با استفاده از نرم افزار لیزرل محاسبه و ارائه شد:



Chi-Square=469.01, df=182, P-value=0.0000, RMSEA=0.072



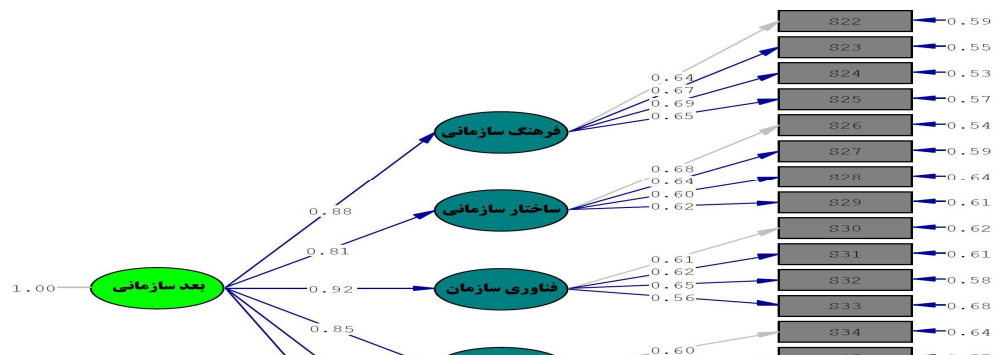


نمودار ۲- برآورد ضرایب آزمون t در مدل

جدول ۲- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی برای بعد فردی در سطح معناداری ۰/۰۵

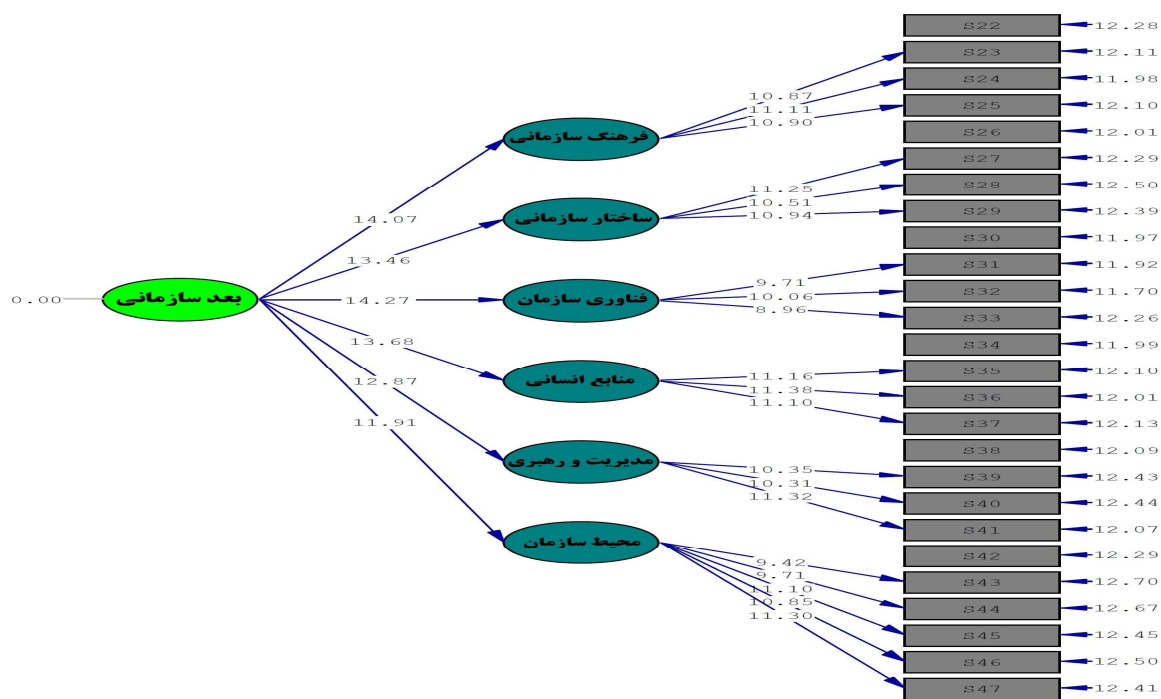
ردیف	کد	مؤلفه‌ها	آماره t	ضریب استاندارد
۱	F 11	انگیزه شخصی	۱۳/۴۹	۰/۷۹
۲	F 12	آگاهی	۱۳/۴۲	۰/۷۶
۳	F 13	مهارت	۱۳/۹۵	۰/۸۱
۴	F 14	تجربه	۱۳/۱۸	۰/۷۴
۵	F 15	تمایل	۱۲/۹۳	۰/۷۱
۶	F 16	مشارکت جویی	۱۴/۳۲	۰/۹۴
۷	F 17	آموزش پذیری	۱۴/۲۱	۰/۸۹

براساس داده‌های نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج تحلیل عاملی تاییدی مندرج در جدول ۲ نتیجه‌گیری می‌شود که بین بعد فردی با مؤلفه- هایش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و میزان ضریب استاندارد برای هر مؤلفه بالاتر از ۰/۷۰ است. همچنین بالاترین ضریب استاندارد مربوط به مؤلفه‌ی مشارکت‌پذیری (۰/۹۴) و پایین‌ترین ضریب استاندارد مربوط به مؤلفه‌ی تمایل (۰/۷۱) است. در نمودارهای ۳ و ۴ و جدول ۳ روابط بین بعد سازمانی با مؤلفه‌هایش ارائه شده است:





نمودار ۳- برآورد ضرایب استاندارد در مدل بعد سازمانی



Chi-Square=627.61, df=293, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

جدول ۳- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی برای بعد سازمانی در سطح معناداری ۰/۰۵

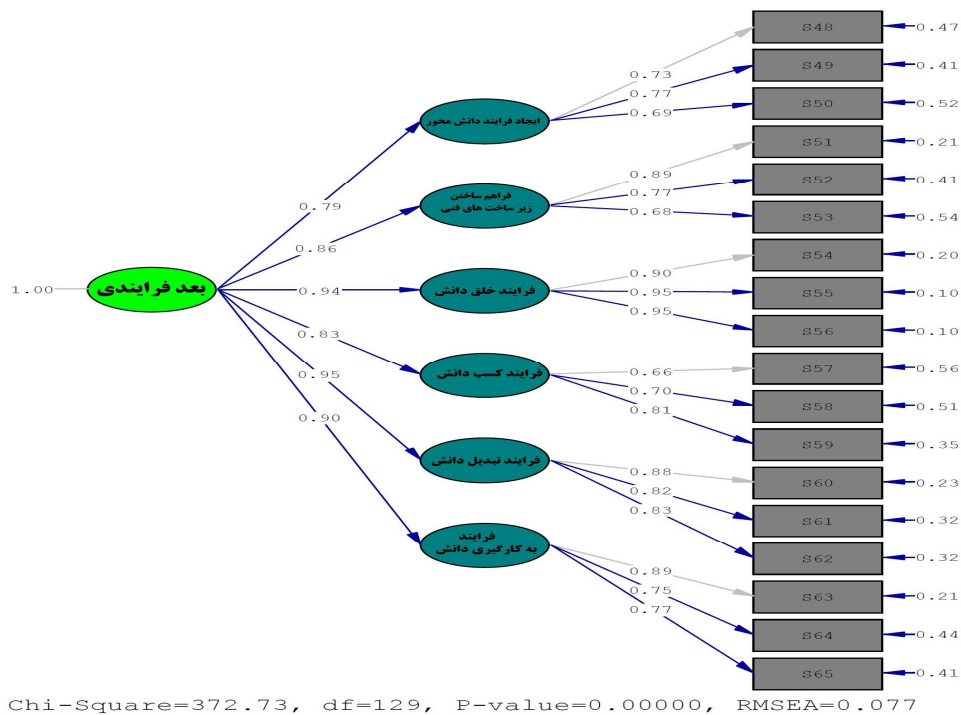
ردیف	کد	مؤلفه‌ها	آماره t	ضریب استاندارد
۱	F۲۱	فرهنگ سازمانی	۱۴/۰۷	۰/۸۸
۲	F۲۲	ساختار سازمانی	۱۳/۴۶	۰/۸۱
۳	F۲۳	فناوری سازمان	۱۴/۲۷	۰/۹۲



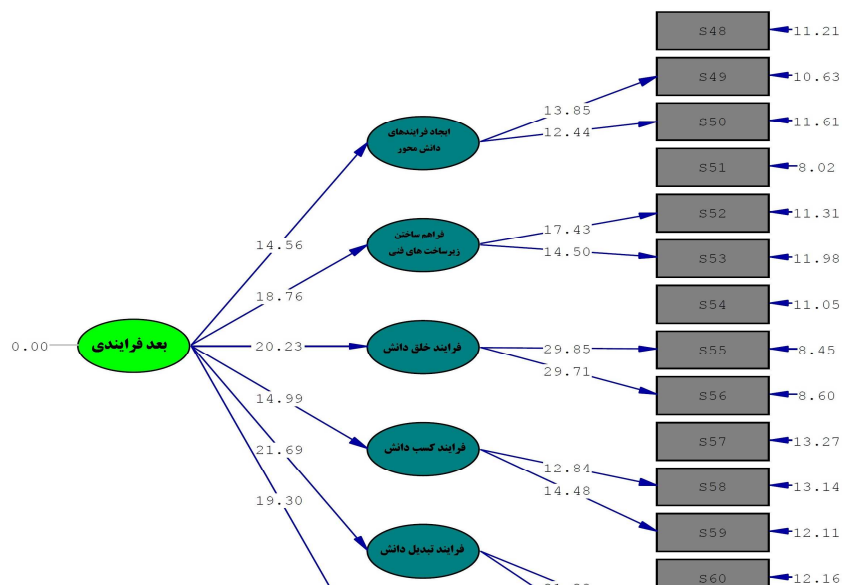
۰/۸۵	۱۳/۶۸	منابع انسانی	F۲۴	۴
۰/۷۶	۱۲/۸۷	مدیریت و رهبری	F۲۵	۵
۰/۷۲	۱۱/۹۱	محیط سازمان	F۲۶	۶

براساس داده‌های نمودارهای ۳ و ۴ و نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول ۳ نتیجه‌گیری می‌شود که بین بعد سازمانی با مؤلفه‌هایش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و میزان ضریب استاندارد برای هر مؤلفه بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد. بالاترین ضریب استاندارد مربوط به مؤلفه فناوری سازمان (۰/۹۲) و پایین‌ترین ضریب استاندارد مربوط به مؤلفه محیط سازمان (۰/۷۲) است.

در نمودارهای ۵ و ۶ و جدول ۴ روابط بین بعد فرآیندی با مؤلفه‌هایش ارائه شده است:



نمودار ۵- برآورد ضرایب استاندارد در مدل بعد فرآیندی





نمودار ۶- برآورد ضرایب آزمون t در مدل

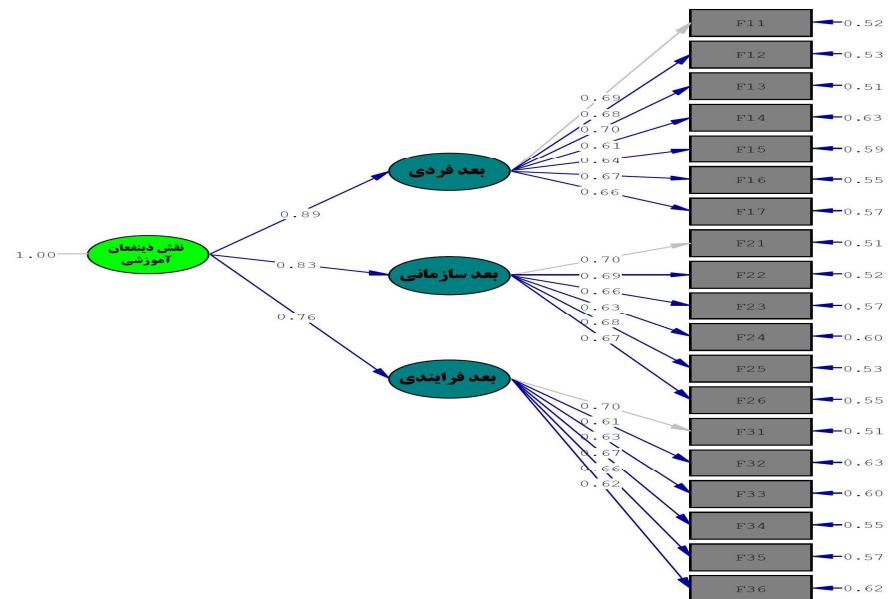
جدول ۴- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی برای بعد فرآیندی در سطح معناداری ۰/۰۵

ردیف	کد	مؤلفه‌ها	آماره t	ضریب استاندارد
۱	F۳۱	ایجاد فرایند دانش محور	۱۴/۵۶	۰/۷۹
۲	F۳۲	فراهم ساختن زیر ساخت های فنی	۱۸/۷۶	۰/۸۶
۳	F۳۳	فرایند خلق دانش	۲۰/۲۳	۰/۹۴
۴	F۳۴	فرایند کسب دانش	۱۴/۹۹	۰/۸۳
۵	F۳۵	فرایند تبدیل دانش	۲۱/۶۹	۰/۹۵
۶	F۳۶	فرایند به کارگیری دانش	۱۹/۳۰	۰/۹۰

براساس داده‌های نمودارهای ۵ و ۶ و نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول ۴ نتیجه‌گیری می‌شود که بین بعد فرآیندی با مؤلفه هایش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و میزان ضریب استاندارد برای هر مؤلفه بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد. بالاترین ضریب استاندارد مربوط به مؤلفه‌ی فرآیند تبدیل دانش (۰/۹۵) و پایین‌ترین ضریب استاندارد مربوط به مؤلفه‌ی ایجاد فرآیند دانش محور (۰/۷۹) است.

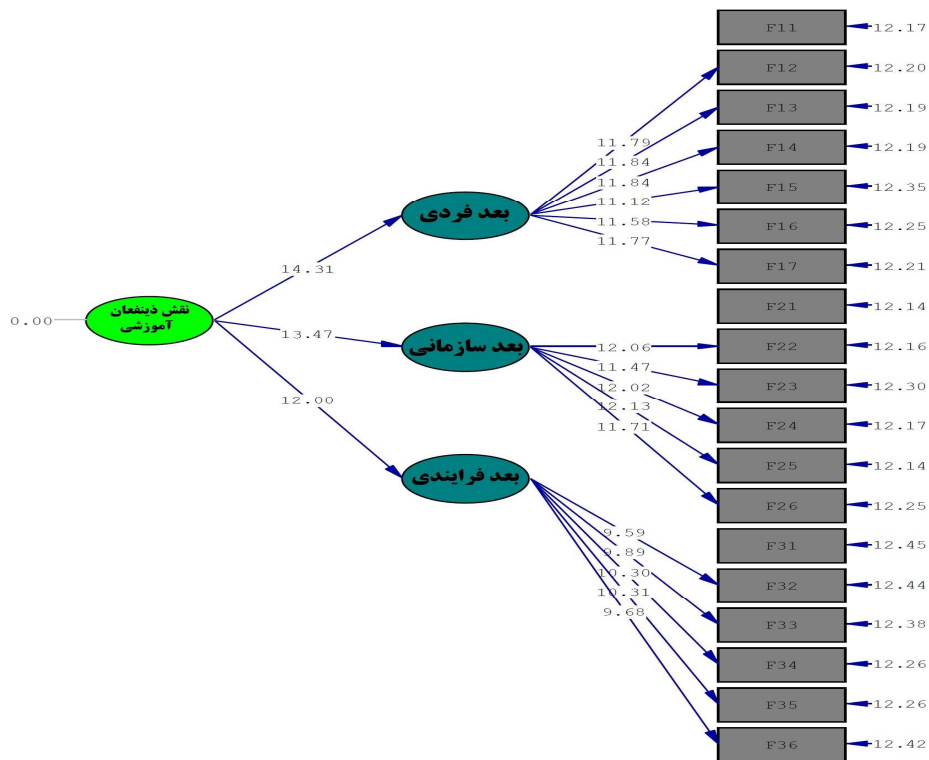
براساس نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی مندرج در جداول ۲ و ۳ و ۴ که با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام پذیرفت، متغیر نقش ذی‌نفعان آموزشی دارای سه بعد "فردی"، "سازمانی" و "فرآیندی" است. بعد فردی دارای هفت مؤلفه‌ی (انگیزه شخصی، آگاهی، مهارت، تجربه، تمایل، مشارکت جویی و آموزش پذیری)، بعد سازمانی دارای شش مؤلفه‌ی (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری سازمان، منابع انسانی، مدیریت و رهبری، محیط سازمان) و بعد فرآیندی دارای شش مؤلفه‌ی (ایجاد فرآیند دانش محور، فراهم آوردن زیر ساخت‌های فنی، فرآیند خلق دانش، فرآیند کسب دانش، فرآیند تبدیل دانش، فرآیند بکارگیری دانش) می‌باشد.

در نمودارهای ۷ و ۸ و جدول ۵ روابط بین متغیر نقش ذی‌نفعان آموزشی با ابعاد فردی، سازمانی و فرآیندی ارائه شد:



Chi-Square=365.46, df=152, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

نمودار ۷- برآورد ضرایب استاندارد در مدل



Chi-Square=365.46, df=152, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

نمودار ۸- برآورد ضرایب آزمون t در مدل



جدول ۵- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی در سطح معناداری ۰/۰۵

ردیف	متغیرها	آماره t	ضریب استاندارد
۱	بعد فردی	۱۴/۳۱	۰/۸۹
۲	بعد سازمانی	۱۳/۴۷	۰/۸۳
۳	بعد فرآیندی	۱۲/۰۰	۰/۷۶

نمودارهای ۷ و ۸ و نتایج تحلیل عاملی تاییدی مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهند که، براساس ضرایب استاندارد بین متغیر نقش ذی-نفعان آموزشی با بعد فردی بار عاملی ۰/۸۹ و با بعد سازمانی بار عاملی ۰/۸۳ و با بعد فرآیندی بار عاملی ۰/۷۶ برقرار است. همچنین در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0/05$ با درجه آزادی ۱۵۲ برای هر سه بعد فردی، سازمانی و فرآیندی $t > 1/96$ محاسبه شد، لذا بین متغیر نقش ذی‌نفعان آموزشی با ابعاد فردی، سازمانی و فرآیندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. معادلات ساختاری پژوهش به شرح ذیل است:

$$0/79 = \text{ضریب تعیین} ، 0/21 = \text{خطای واریانس} ، \text{نقش ذی‌نفعان آموزشی} * 0/89 = \text{بعد فردی}$$

$$\begin{matrix} (0/032) & (0/070) \\ 6/54 & 14/31 \end{matrix}$$

$$0/69 = \text{ضریب تعیین} ، 0/19 = \text{خطای واریانس} ، \text{نقش ذی‌نفعان آموزشی} * 0/83 = \text{بعد سازمانی}$$

$$\begin{matrix} (0/028) & (0/071) \\ 5/34 & 13/47 \end{matrix}$$

$$0/58 = \text{ضریب تعیین} ، 0/16 = \text{خطای واریانس} ، \text{نقش ذی‌نفعان آموزشی} * 0/76 = \text{بعد فرآیندی}$$

$$\begin{matrix} (0/023) & (0/083) \\ 4/62 & 12/00 \end{matrix}$$

معادلات مدل ساختاری فوق حاکی از آن است که:

- بعد فردی از متغیر نقش ذی‌نفعان آموزشی با (ضریب تأثیر ۰/۸۹ و خطای کواریانس ۰/۰۷۰ و $t=14/31$) و (خطای واریانس ۰/۲۱ و $t=6/54$) تأثیر مستقیم و معناداری می‌پذیرد.

- بعد سازمانی از متغیر نقش ذی‌نفعان آموزشی با (ضریب تأثیر ۰/۸۳ و خطای کواریانس ۰/۰۷۱ و $t=13/47$) و (خطای واریانس ۰/۱۹ و $t=5/34$) تأثیر مستقیم و معناداری می‌پذیرد.

- بعد فرآیندی از متغیر نقش ذی‌نفعان آموزشی با (ضریب تأثیر ۰/۷۶ و خطای کواریانس ۰/۰۸۳ و $t=12/00$) و (خطای واریانس ۰/۱۶ و $t=4/62$) تأثیر مستقیم و معناداری می‌پذیرد.

۲، ۲. رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌ها

رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های نقش ذی‌نفعان آموزشی بر حسب میزان ضریب استاندارد هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها به شرح جدول ۶ است:



جدول ۶: رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های نقش ذی‌نفعان آموزشی بر حسب ضریب استاندارد

رتبه	ضریب استاندارد	رتبه	ضریب استاندارد	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱	۰/۸۹	۴	۰/۷۹	انگیزه شخصی	فردی
		۵	۰/۷۶	آگاهی	
		۳	۰/۸۱	مهارت	
		۶	۰/۷۴	تجربه	
		۷	۰/۷۱	تمایل	
		۱	۰/۹۴	مشارکت جویی	
		۲	۰/۸۹	آموزش پذیری	
۲	۰/۸۳	۲	۰/۸۸	فرهنگ سازمانی	سازمانی
		۴	۰/۸۱	ساختار سازمانی	
		۱	۰/۹۲	فناوری سازمان	
		۳	۰/۸۵	منابع انسانی	
		۵	۰/۷۶	مدیریت و رهبری	
		۶	۰/۷۲	محیط سازمان	
۳	۰/۷۶	۶	۰/۷۹	ایجاد فرآیند دانش محور	فرآیندی
		۴	۰/۸۶	فراهم آوردن زیرساخت‌های فنی	
		۲	۰/۹۴	فرآیند خلق دانش	
		۵	۰/۸۳	فرآیند کسب دانش	
		۱	۰/۹۵	فرآیند تبدیل دانش	
		۳	۰/۹۰	فرآیند به کارگیری دانش	

بر اساس نتایج حاصل از جدول ۶ مشخص شد که همه ابعاد و مؤلفه‌های نقش ذی‌نفعان آموزشی دارای بار ضریب استاندارد بیش‌تر از ۰/۷۰ می‌باشند، لذا تأثیر همه ابعاد و مؤلفه‌ها بر نقش ذی‌نفعان آموزشی تأیید می‌گردد. در بین ابعاد نقش ذی‌نفعان آموزشی، بعد فردی با ضریب استاندارد ۰/۸۹ دارای بیش‌ترین تأثیر و بعد فرآیندی با ضریب استاندارد ۰/۷۶ دارای کم‌ترین تأثیر است. همچنین در بعد فردی، مؤلفه‌ی مشارکت جویی با ضریب استاندارد ۰/۹۴ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی تمایل با ضریب استاندارد ۰/۷۱ دارای کم‌ترین تأثیر است. در بعد سازمانی، مؤلفه‌ی فناوری سازمان با ضریب استاندارد ۰/۹۲ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی محیط سازمان با ضریب استاندارد ۰/۷۲ دارای کم‌ترین تأثیر است و در بعد فرآیندی، مؤلفه‌ی فرآیند تبدیل دانش با ضریب استاندارد ۰/۹۵ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه‌ی ایجاد فرآیند دانش محور با ضریب استاندارد ۰/۷۹ دارای کم‌ترین تأثیر است.

۳.۲. برآزش مدل

شاخص‌های برازندگی نهایی مدل ساختاری ابعاد و مؤلفه‌های نقش ذی‌نفعان آموزشی بر اساس خروجی لیزرل به شرح جدول ۷ است:

جدول ۷- نتایج حاصل از یافته‌های مدل اندازه‌گیری در سطح معناداری ۰/۰۵

نتیجه آزمون	مقدار محاسبه شده	مقدار مطلوب	شاخص
تایید	۲/۴۰	< ۳/۰۰	برآورد نسبت خوبی‌دو بر درجه آزادی (X ² / D.F)
تایید	۰/۰۷۹	< ۰/۰۸	ریشه میانگین مربع خطای برآورد (RMSEA)
تایید	۰/۰۴۶	< ۰/۰۵	ریشه میانگین مربع باقی مانده (RMR)
تایید	۰/۹۴	> ۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش (GFI)
تایید	۰/۹۳	> ۰/۹۰	شاخص برازش مدل (NFI)
تایید	۰/۹۳	> ۰/۹۰	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
تایید	۰/۹۱	> ۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)
تایید	۰/۹۴	> ۰/۹۰	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)
تایید	۰/۹۳	> ۰/۹۰	شاخص برازندگی نسبت (RFI)



نتایج آزمون در نمودارهای ۷ و ۸ و جدول ۷ نشان می‌دهد که، مقدار آماره χ^2 دو^{۱۸} ۳۶۵/۴۶ و درجه آزادی^{۱۹} ۱۵۲ و برآورد نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۴۰۴ می‌باشد. چون در این شاخص مقدار کمتر از ۳ نشان دهنده مناسب بودن مدل است، بنابراین مدل مورد نظر، برازش مناسبی را نشان می‌دهد. همچنین تقریب ریشه میانگین مربع خطای برآورد^{۲۰} ۰/۰۷۹ است که در این شاخص، مقادیر کمتر از ۰/۰۸ بیانگر مناسب بودن مدل است و شاخص ریشه میانگین مربع باقی مانده^{۲۱} ۰/۰۴۶ است، در این شاخص مقادیر کمتر از ۰/۰۵ نشان دهنده مناسب بودن مدل می‌باشد. سایر شاخص‌های خوب بودن مدل شامل: شاخص نیکویی برازش^{۲۲} ۰/۹۴، شاخص برازش مدل^{۲۳} ۰/۹۳، شاخص برازش تطبیقی^{۲۴} ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^{۲۵} ۰/۸۳، شاخص برازندگی افزایشی^{۲۶} ۰/۹۴ و شاخص برازش نسبی^{۲۷} ۰/۹۳ می‌باشد. در همه‌ی شاخص‌های ذکرشده، مقادیر بالای ۰/۹ نشان دهنده برازش مناسب مدل هستند. بنابراین مدل ارائه شده، مناسب بوده و ارتباط بین متغیر اصلی با ابعاد و مؤلفه‌ها با یکدیگر مثبت و معنادار است.

نتیجه‌گیری

امروزه با توجه به رشد سریع تغییرات و افزایش رقابت، مدیریت صحیح دانش در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. اهمیت مدیریت دانش و چگونه آموختن آن یکی از شاخص‌های موفقیت موسسات و سازمان‌های آموزشی است؛ چرا که موسسات آموزشی بدون درک انطباق فرآیند دانش نمی‌توانند به وظایفشان عمل کنند. علی‌رغم این‌که بکارگیری مدیریت دانش در سال‌های اخیر در سازمان‌ها شتاب چشمگیری یافته است، ولی موفقیت در اجرای آن کمتر به چشم می‌خورد، این‌جاست که نیاز برای درک بهتری از پیش شرطها و زیرساخت‌های لازم جهت استقرار صحیح مدیریت دانش احساس می‌شود. لذا امروزه در قرن بیست و یکم با توجه به رشد و تکامل جوامع انسانی، آموزش و پرورش جزء اساسی هر کوششی است که به منظور رشد اجتماع و پیشرفت بشر مقام مهم و روزافزونی در تنظیم سیاست‌های ملی و جهانی دارد. هدف و رسالت این سیستم گسترده علاوه بر انتقال میراث فرهنگی و تجارب بشری به نسل جدید، ایجاد تغییرات مطلوب در شناختها، نگرش‌ها و در نهایت رفتار کودکان، نوجوانان و جوانان است. اما در این سازمان بنظر می‌رسد که مکانیزم مدیریت دانش آنچنان که باید و شاید جایگاه واقعی خود را نیافته است. این در حالی است که مخاطرات و پیچیدگی‌های هزاره سوم روند پیشرفت کلیه سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه ساخته است. از این‌رو چنانچه سازمان آموزش و پرورش سریعاً خود را با پیشرفت‌های جهانی هماهنگ نسازد و تاثیری را که فن‌آوری‌های نوین بر سازمان‌های آموزشی خواهند داشت را مورد توجه قرار ندهد، کارآیی و اثربخشی آنها به کمترین سطح ممکن خواهد رسید. مشکل امروزه این نیست که چگونه دانش ایجاد می‌شود بلکه چگونگی مدیریت و کنترل دانش مطرح است. نحوه و میزان استفاده بهینه از دانش ذی‌نفعان با نیروی ذهنی توانا حائز اهمیت است. آنچه که باید فراتر از تولید، سازماندهی و ذخیره سازی دانش مورد توجه قرار گیرد، کاربرد و نشر دانش می‌باشد که باید توسط ذی‌نفعان در ابعاد مختلف در راستای استقرار صحیح دانش صورت گیرد. تعیین ابعاد و مؤلفه‌هایی که در آنها ذی‌نفعان نقش موثرتری ایفا می‌نمایند، باعث می‌شود تا با توجه و تمرکز بیشتر به آنان موجبات افزایش مشارکت ذی‌نفعان را فراهم کنند و دانش را مانند هر منبع سازمانی دیگر بدرستی مدیریت نمایند. از آن جایی که تحقیقات در این زمینه در سازمان‌های دولتی ایران به سطح مطلوبی نرسیده است، در این پژوهش، شناسایی و رتبه بندی ابعاد و مؤلفه‌های نقش ذی‌نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش که یک سازمان گسترده‌ی دولتی است؛ مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که: متغیر نقش ذی‌نفعان آموزشی دارای سه بعد "فردی"، "سازمانی" و "فرآیندی" است. بعد فردی دارای هفت مؤلفه‌ی (انگیزه شخصی، آگاهی، مهارت، تجربه، تمایل، مشارکت جویی و آموزش پذیری)، بعد سازمانی دارای شش مؤلفه‌ی (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری سازمان، منابع انسانی، مدیریت و رهبری، محیط سازمان) و بعد فرآیندی دارای شش مؤلفه‌ی (ایجاد فرآیند دانش محور، فراهم آوردن زیر ساخت‌های فنی، فرآیند خلق دانش، فرآیند کسب دانش، فرآیند تبدیل دانش، فرآیند بکارگیری دانش) می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پالی (۱۳۹۴)، عبدی و صفایی (۱۳۹۳) و خیراندیش (۱۳۸۸) که نشان دادند آموزش، مشارکت، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ساختار



سازمانی ابعاد استقرار مدیریت دانش می‌باشند، همسو است. همچنین با نتایج پژوهش‌های لیدنر و والد (۲۰۱۰) و محی‌الدین و همکاران (۲۰۰۷) مطابقت دارد. آنها نشان دادند که، فاکتورهای فرهنگی در سازمان تأثیر بسزایی در موفقیت مدیریت دانش دارند و حمایت زیرساختی، فرهنگ اطلاعاتی، فراهم‌آوری، تولید، ذخیره و اشاعه دانش مولفه‌های اساسی در شکل‌دهی ابتکارات اولیه مدیریت دانش هستند.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر این است که در بین ابعاد نقش ذی‌نفعان آموزشی، بعد فردی دارای بیش‌ترین تأثیر و بعد فرآیندی دارای کم‌ترین تأثیر در استقرار مدیریت دانش است که در تبیین و تفسیر این یافته می‌توان گفت؛ انگیزه شخصی، آگاهی، مهارت و تجربه ذی‌نفعان عواملی هستند که بیشتر در مشارکت آنان برای ارتقای کارایی سازمان تأثیر دارند، لذا تأثیر بیشتر بعد فردی بر نقش ذی‌نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش منطقی به نظر می‌رسد. همچنین شاخص‌های برانزنگی نهایی مدل ساختاری نیز نشان داد مدل ارائه شده، مناسب بوده و ارتباط بین متغیر اصلی با ابعاد و مؤلفه‌ها با یکدیگر مثبت و معنادار است. بنابراین به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که با برنامه‌ریزی‌های درست نسبت به مشارکت موثر ذی‌نفعان آموزشی - اعم از عوامل اجرایی و آموزشی، اولیاء، رسانه و سازمان‌های غیر دولتی - در استقرار صحیح مدیریت دانش در آموزش و پرورش همت گمارند و در نهایت موجبات افزایش کارایی سازمان را فراهم آورند. همچنین مسئولان آموزش و پرورش به بعد فردی ذی‌نفعان آموزشی در استقرار مدیریت دانش توجه بیشتری کنند و سازوکارهای انگیزشی برای تشویق و ترغیب ذی‌نفعان آموزشی جهت مشارکت بیشتر و موثرتر در زمینه کسب، توزیع و بکارگیری دانش را تدوین نمایند. بعلاوه گروه‌های دانشی با مشارکت ذی‌نفعان آموزشی که دارای انگیزه، دانش، مهارت و تجربه بالایی هستند تشکیل گردد تا دستاوردهای دانشی و ایده‌های نو ذی‌نفعان در تمام سطوح آموزش و پرورش به اشتراک گذاشته شود و برای تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و حل مسائل آموزش و پرورش مورد استفاده قرار گیرد. همچنین دوره‌های آموزشی مبتنی بر یافته‌های پژوهشی و نیازهای ذی‌نفعان آموزشی در زمینه‌ی تقویت انگیزه، آگاهی، مهارت و تبادل تجربه برگزار گردد. در تحقیقات آتی می‌توان با استفاده از ابزارهای متفاوت بر روی همین جامعه آماری یا جوامع آماری مشابه، سهم هر کدام از ذی‌نفعان آموزشی اعم از عوامل اجرایی و آموزشی، اولیاء، رسانه و سازمان‌های غیر دولتی را در استقرار مدیریت دانش تعیین و رتبه بندی کرد تا مشخص شود که مدیران و معلمان موثرترند یا اولیاء؛ رسانه‌ها تأثیر بیشتری دارند و یا سازمان‌های غیر دولتی (NGO) در پیاده‌سازی صحیح مدیریت دانش نقش بیشتری را ایفا می‌نمایند.

منابع

- اخوان، پیمان؛ اولیایی، النوش؛ دسترنج ممقانی و ثقفی، فاطمه. (۱۳۸۹). توسعه فرآیندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش. فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست علم و فناوری، ۳(۲)، ۱۲-۱.
- اخوان، پیمان و جودی، الهام. (۱۳۹۱). گام‌های عملیاتی مدیریت دانش: نقشه‌های دانش. تهران: انتشارات آتی نگر.
- پالی، سمیرا. (۱۳۹۴). ارائه مدل مناسب جهت پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- حیدری، مهدیه؛ مقیمی، سیدمحمد و خنیفر، حسین. (۱۳۹۲). بررسی عوامل حیاتی موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۱)، ۱۸۴-۱۴۹.
- خامسی، امیر. (۱۳۹۲). تاثیر نوآوری خدمات بانکی در توسعه سهم بازار بانک با تاکید بر مدیریت دانش (مطالعه موردی بانک مسکن استان مازندران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد تهران غرب.
- خیراندیش، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی نقش عوامل ساختاری، فرهنگی و تکنولوژیکی در موفقیت مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران. رساله دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- رمضانی، خسرو. (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری و علوم اجتماعی. یاسوج: فاطمیه.
- عبداللهی، محبوبه. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش به منظور ارائه مدل. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- عبدی، محمدرضا و صفایی، سپیده. (۱۳۹۳). ارائه الگویی برای ایجاد و استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان امور مالیاتی کشور. فصلنامه پژوهشنامه مالیات، ۲(۲۱)، ۱۵۸-۱۳۵.
- علی احمدی، علیرضا و کیارزم، آمنه. (۱۳۹۳). شناسایی و سطح‌بندی عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از مدل. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال سیزدهم، شماره ۳۹.
- کاستلز، مانوئل. (۱۳۸۰). عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ- ظهور جامعه شبکه‌ای، ترجمه احمد علیقیان و افشین خاکباز. جلد اول. تهران: طرح نو.
- موحدی، منیره؛ مهدوی، قاسم؛ احمدی، محمد؛ ایمانی، کبری و شعبانی، قربانعلی. (۱۳۹۲). مدیریت برنامه محور. ساری: انتشارات آویدا.
- نیازآذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم و نیازآذری، مرضیه. (۱۳۹۳). نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره سوم. چاپ دوم، ساری: انتشارات مهرالنبی.
- وزارت آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران در افق چشم‌انداز. تهران: دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.
- Balogun, O., Hawisa, H., & Tannock, J. (۲۰۰۴). Knowledge Management for Manufacturing: The Product and Process Database. *Journal of Manufacturing Technology Management*, ۲۵(۷), ۲۴۵-۲۶۰.
- Cong, X.M., & Pandya, K. (۲۰۰۳). Issues of Knowledge Management in the Public Sector. *Electronic Journal of Knowledge Management*, ۱(۲), ۲۵-۳۳.
- Davenport, T.H., & Prusak, L. (۲۰۰۰). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston, Massachusset, Harvard Business School Press.
- Degler, D., & Battle, L. (۲۰۰۰). *Knowledge Management in Pursuit of Performance: the Challenge of Context*. *Performance Improvement*, ۳۹(۶).
- García-Álvarez, M.A. (۲۰۱۵). Analysis of the effects of ICTs in knowledge management and innovation: The case of Zara Group. *Computers in Human Behavior*, ۵۱, ۹۹۴-۱۰۰۲.



- Kanapeckiene, L., Kaklauskas, A., & Zavadskas, E.K. (۲۰۱۰) *Integrated Knowledge Management Model and System for Construction Projects. Engineering Applications of Artificial Intelligence*, ۲۳(۷), ۱۲۰۰ – ۱۲۱۵.
- Li, P. (۲۰۰۱). *Design of Performance Measurement Systems: A Stakeholder Analysis Framework, The Academy of Management Review. Mississippi State, April.*
- Lindler, F., & Wald, A. (۲۰۱۰). *Success factors of knowledge management in temporary organizations. International Journal of Project Management*, ۲۹(۷), ۸۷۷-۸۸۸.
- Mohayidin, M., et al. (۲۰۰۷). *The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian Universities. Electronic Journal of Knowledge Management*, ۵(۳), ۳۰۱ – ۳۱۲.
- Rodriguez, A., Millan, A.L., Jose Luis Roldan-Salgueiro & Jaime Ortega-Gutierrez. (۲۰۱۳). *Knowledge Management and the Effectiveness of Innovation Outcomes: The Role of Cultural Barriers. The Electronic Journal of Knowledge Management*, ۱۱(۱), ۶۲-۷۱.
- Terzieva, M. (۲۰۱۴). *Project Knowledge Management: How Organizations Learn from Experience. ELSEVIER, Procedia Technology*, ۱۶, ۱۰۸۶-۱۰۹۵.
- Watson, S. L., & Reigeluth, C. M. (۲۰۰۸). *Community members' perception on social, cultural changes and its implication for educational transformation in a small school district community. Journal of Organizational Transformation and Social Changes*, ۵(۱), ۴۵-۶۵.
- Yang, L.R., Chen, J.H., & Wang, H.W. (۲۰۱۲). *Assessing impacts of information technology on project success through knowledge management practice. Automation in Construction*, ۲۲, ۱۸۲-۱۹۱.

پی نوشت

- ۱ - Knowledge Management
- ۲ - Degler & Battle
- ۳ - Terzieva
- ۴ - Balogun et al.
- ۵ - cong & Pandya
- ۶ - John Dewey
- ۷ - García-Álvarez
- ۸ - Rodrigz
- ۹ - Yang
- ۱۰ - Lindler & Wald
- ۱۱ - Mohayidin
- ۱۲ - Wiig
- ۱۳ - Kanapeckiene
- ۱۴ - Watson & Reigeluth
- ۱۵ - Li
- ۱۶ - Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
- ۱۷ - Bartlett's Test
- ۱۸ - Chi-Square (X^2)



- ۱۹ - *Degrees of Freedom (DF)*
- ۲۰ - *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*
- ۲۱ - *Root Mean Square Residual (RMR)*
- ۲۲ - *Goodness of Fit Index (GFI)*
- ۲۳ - *Normed Fit Index (NFI)*
- ۲۴ - *Comparative Fit Index (CFI)*
- ۲۵ - *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*
- ۲۶ - *Incremental Fit Index (IFI)*
- ۲۷ - *Relative Fit Index (RFI)*