

میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند از دیدگاه مدیران مدارس

دکتر اسداله خدیوی*

دکتر محمدرضا سلیمانی**

منیره ترابی نهاد***

چکیده

هدف از این پژوهش تعیین میزان استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند است. روش تحقیق پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی، و متوسطه منطقه مرند است که ۱۹۰ نفر به روش طبقه‌ای-تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد در بین مؤلفه‌های شش‌گانه مدیریت دانش، «سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش» بیشترین و «نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش» کمترین میزان استقرار را داشته‌اند. میانگین استقرار مدیریت دانش ۳/۳ می‌باشد. همچنین تفاوتی بین دیدگاه مدیران بر اساس جنسیت، سن، سابقه خدمت، نوع مدرسه، و شهری و روستایی در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش وجود نداشت. در حالی که میزان استقرار مدیریت دانش از نظر مدیران دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر بیشتر بوده است.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، آموزش و پرورش، سیاست‌ها و راهبردها، نظام رهبری، نظام ارتباطی، نظام آموزش

مقدمه

اهمیت دانش به عنوان یک دارایی با ارزش برای سازمان‌های معاصر سبب شده است تا نحوه کسب، توسعه، بهره‌برداری، اداره صحیح و ارتقای آن به یکی از مسئولیت‌ها و چالش‌های اصلی این سازمان‌ها تبدیل شود. امروزه با تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش‌محور به جای سازمان‌های تولیدمحور، دانش از عواملی مثل زمین، سرمایه و نیروی کار به عنوان عوامل تولید پیشی گرفته و مدیریت در جستجوی راه‌هایی برای اداره کردن مؤثر آن است. هدف اداره

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

این جنبه از سازمان‌ها همانند اداره‌داری‌های فیزیکی و مادی است که امری عادی تلقی می‌شود (متقی، ۱۳۸۴). در هر سازمانی دانش به عنوان یک منبع قدرت و نفوذ ذخیره شده است و قدرت دانش در ارتباطات و کاربرد به عنوان یک نیروی مثبت و خلاق به شمار می‌آید. امروزه مشکل، چگونگی کسب اطلاعات نیست، بلکه چگونه مدیریت کردن آن است. سازمان‌هایی که دانش خود را مدیریت می‌کنند، به سطح بالایی از بهره‌وری دست می‌یابند. سازمان‌ها با دسترسی بیشتر به دانش کارکنان خود می‌توانند تصمیمات بهتری اتخاذ کنند، فرایندها را بهینه‌سازی کنند و از تکرار کارها کاسته و بر نوآوری‌ها بیفزایند و در نهایت، یک پارچگی و همکاری درون سازمانی را ارتقاء بخشند. آموزش و پرورش به عنوان یکی از گسترده‌ترین نهادهای اجتماعی رسمی باید در استقرار مدیریت دانش به عنوان قابلیت اصلی نسبت به سایر سازمان‌ها پیشگام بوده و نقش رهبری را ایفا کند. همچنین در نقش سازمان‌های دانشی فعالیت‌های اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و اشاعه دانش نماید. مطالعات انجام شده در داخل و خارج کاربرد مدیریت دانش در این سازمان را از ابعاد مختلفی مورد بررسی قرار داده‌اند.

نتایج تحقیق غلامی (۱۳۸۵) تحت عنوان دیدگاه دبیران زن اصفهان در مورد میزان استقرار عوامل مدیریت دانش سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان نشان داد که میزان استقرار هر شش مؤلفه مدیریت دانش کمتر از حد متوسط بوده است. همچنین تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه پاسخ‌دهندگان از نظر سابقه خدمت در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش وجود داشت.

نتایج تحقیق نیر (۱۳۸۶) تحت عنوان بررسی رابطه بین کاربرد مدیریت دانش توسط دبیران شهر شیراز با خلاقیت آنان نشان داد که بین کاربرد مدیریت دانش توسط دبیران با خلاقیت آنان همچنین بین مولفه‌های افراد و فرهنگ در مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما بین کاربرد مؤلفه فرآیند و فن آوری در مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین کاربرد مدیریت دانش توسط دبیران با خلاقیت آنان با توجه به جنسیت در مورد دبیران مرد رابطه معنی‌دار، اما در مورد دبیران زن رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین با توجه به سابقه خدمت رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

نتایج تحقیق کاظم زاده (۱۳۸۶) تحت عنوان بررسی مؤلفه های مدیریت دانش از دید مدیران دبیرستان های شهرستان لامرد نشان داد که مهم ترین مؤلفه های مدیریت دانش از دید مدیران مدارس شهرستان لامرد به ترتیب فرهنگ، فن آوری، سرمایه انسانی، ساختار می باشد. یافته های آزاد شهرکی (۱۳۸۸) تحت عنوان بررسی عوامل زمینه ساز مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان بوشهر نشان داد که رابطه بین عوامل زمینه ساز استقرار مدیریت دانش در سطح معنی دار می باشد. همچنین از دیدگاه پاسخ دهندگان فرایندهای دانش و فرهنگ سازمانی، نسبت به فناوری اطلاعات تاثیر بیشتری در استقرار مدیریت دانش در سازمان دارند.

نتایج تحقیق سرابی (۱۳۸۸) تحت عنوان مطالعه مدیریت دانش و پیاده سازی آن در دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی نشان داد که در حال حاضر ساز و کاری که بتواند مدیریت بر دانش انجام بدهد، وجود ندارد و دستیابی به اطلاعات لازم جهت انجام کارها و وظایف سازمانی سخت و اغلب پس از زمان زیاد به دست می آید که اغلب دقیق و یا مرتبط نیستند. فرهنگ مستندسازی و انتقال دانش و تجارب به دیگران وجود ندارد.

یافته های پژوهش چویی^۱ (۲۰۰۰) نشان داد که تعهد و رهبری مدیریت ارشد و کاهش محدودیت های سازمانی در موفقیت مدیریت دانش بسیار حیاتی هستند. در ضمن بیشتر پاسخ گویان سازمان شان را مشوق مدیریت دانش ملاحظه کرده بودند و به شدت معتقد بودند که جهت مدیریت اثربخش دانش نیازی به مدیر ارشد دانش یا مشاور بیرونی نیست.

بر اساس یافته های تحقیق دییان^۲ (۲۰۰۲)، فناوری (اینترنت، پست الکترونیکی و ...)، ایجاد انگیزش برای کسب و تبادل دانش، تشکیل جلسات و شوراهای کارکنان، رهبری و مدیریت مهم ترین عواملی هستند که باعث افزایش سودمندی و کارآمدی مدیریت دانش می شوند، اما هیچ کدام از سازمان هایی که به نحوی اجراکننده مدیریت دانش هستند، به صورت مؤثر و تاثیر گذار از این عوامل استفاده نکرده اند.

نتایج تحقیق لی^۱ (۲۰۰۹) نشان داد که یک رهبری و هدایت قوی با اطلاعات در مورد ارزش دانش و منابع بشری داخلی همچنین وجود یک فرهنگ سازماندهی که همکاری و یادگیری را تسهیل نماید و نیز زیر ساختارهای فنی که از تدریس و فعالیت‌های پژوهشی حمایت کند. در کنار یک مکانیزم ارزیابی منظم و اصولی مهم ترین عوامل مؤثر در کاربرد مدیریت دانش می‌باشند.

ثانی خلیل^۲ (۲۰۰۹)، پژوهشی تحت عنوان چارچوب اصلی مدیریت دانش در مدارس در هند انجام داد. در این پژوهش به این نتیجه می‌رسد که اگر چارچوب مدارس بر اساس نیاز جامعه باشد، راندمان افزایش یافته و کیفیت دانش نیز بهبود می‌یابد که منجر به یک جهش در مدیریت دانش در مدارس هند شده است و برای هماهنگ شدن با استانداردهای جهانی نیاز به یک راهنما است. برای تقویت چارچوب اساسی از آنالیز ابزارهای مدیریت دانش در مراحل مدیریتی استفاده می‌شود.

هدف این پژوهش تعیین میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرنده از دیدگاه مدیران مدارس است که جهت دستیابی به این هدف به سؤالات زیر پاسخ داده می‌شود:

- ۱- میزان استقرار سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرنده چقدر است؟
- ۲- میزان استقرار نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرنده چقدر است؟
- ۳- میزان استقرار نظام اخذ و تحصیل مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرنده چقدر است؟
- ۴- میزان استقرار نظام آموزش مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرنده چقدر است؟
- ۵- میزان استقرار نظام رهبری مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرنده چقدر است؟
- ۶- میزان استقرار نظام ارتباطی مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرنده چقدر است؟

روش

با توجه به هدف و سؤالات پژوهش، برای انجام تحقیق از روش پیمایشی استفاده شد که طی دیدگاه پاسخ‌دهندگان در خصوص میزان استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش در آموزش و پرورش مرنده اخذ گردید. اطلاعات از طریق پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه‌ای طیف لیکرت گردآوری شد. اعتبار پرسشنامه با استفاده از آزمون کرانباخ $\alpha = 0/97$ مورد تأیید قرار گرفت. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس مدارس ابتدائی، راهنمایی، و دبیرستان منطقه مرنده است که ۱۹۰ نفر از آن‌ها با استفاده از فرمول تعیین حجم کوکران و به روش طبقه‌ای تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در سطح آمار توصیفی از جدول توزیع فراوانی، میانگین، و درصد استفاده شده است؛ اما در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های تفاوت میانگین‌ها با دو گروه مستقل (t) و تجزیه و تحلیل واریانس استفاده شده است.

یافته های پژوهش

جدول ۱. مقایسه میزان استقرار عوامل شش گانه مدیریت دانش از دیدگاه پاسخگویان

عوامل مدیریت دانش	میانگین	انحراف معیار
سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش	۳/۶	۰/۹۹۵۹
نظام رهبری مدیریت دانش	۳/۵۸	۰/۹۶۶۵۵
نظام ارتباطی مدیریت دانش	۳/۳۲	۱/۱۳۰۳۱
نظام آموزش مدیریت دانش	۳/۱۵	۱/۳۴۰۵۹
نظام اخذ و تحصیل مدیریت دانش	۳/۱۳	۱/۰۷۵۱۳
نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش	۲/۹۵	۱/۱۵۲۰۷۷۵

جدول شماره ۱ دیدگاه پاسخ‌دهندگان را در خصوص میزان استقرار هر یک از مؤلفه‌های شش‌گانه مدیریت دانش نشان می‌دهد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد از دیدگاه پاسخ‌دهندگان در بین مؤلفه‌های شش‌گانه مدیریت دانش، به ترتیب «سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش» و «نظام رهبری مدیریت دانش» بیشترین و «نظام پاداش و تشویق مدیریت

دانش» و «نظام اخذ و تحصیل مدیریت دانش» کمترین میزان استقرار را داشته‌اند. میانگین کلی استقرار مدیریت دانش ۳/۳ می‌باشد.

فرضیه ۱. بین دیدگاه مدیران زن و مرد در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش تفاوت وجود دارد.

جدول ۲. آزمون تفاوت میانگین «میزان استقرار عوامل مدیریت دانش» بر حسب جنسیت پاسخ دهندگان

عوامل شش گانه مدیریت دانش	زن		مرد		مقدار t	سطح معنی داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۳/۶۱۴۴	۰/۸۰۳۱۱	۳/۵۹۵	۰/۷۵۶۶۸	۰/۱۷۲	۰/۵۶۹
نظام رهبری مدیریت دانش	۳/۶۰۷۵	۰/۷۵۵۷۷	۳/۵۵۴۱	۰/۷۹۹۷۶	۰/۴۷۳	۰/۶۲۶
نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش	۲/۹۶۷۷	۰/۰۶۰۸	۲/۹۳۰۴	۰/۹۵۲۴۸	۰/۲۵۵	۰/۲۴۳
نظام اخذ و تحصیل مدیریت دانش	۳/۲۰۷۹	۰/۹۳۶۲۷	۳/۰۵۵	۰/۸۹۵۸۲	۱/۱۵	۰/۴۳۷
نظام آموزش مدیریت دانش	۳/۱۹۵۷	۰/۸۶۲۷۵	۳/۱۱۳۴	۰/۸۲۷۱	۰/۶۷۱	۰/۵۳۸
نظام ارتباطی مدیریت دانش	۳/۳۴۴۱	۱/۰۰۵۳۶	۳/۳۰۴۱	۰/۹۹۳۶۲	۰/۸۹۷	۰/۲۷۶
مدیریت دانش	۳/۳۵۵۷	۰/۷۶۲۱۸	۳/۲۹۷۷	۰/۷۲۱۸۵	۰/۵۳۸	۰/۶۰۴

با توجه به نرمال بودن توزیع و از آنجایی که جنسیت در مقیاس اسمی دو حالت و میزان استقرار در مقیاس کمی مورد سنجش قرار می‌گیرد، برای مقایسه دیدگاه مدیران زن و مرد از آزمون t استفاده شد. بر اساس جدول ۲ از آنجا که در هر شش مؤلفه سطح معنی داری یا مقدار Sig بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، لذا فرضیه یکم تحقیق مبنی بر وجود تفاوت معنی دار بین دیدگاه مدیران زن و مرد در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرنرد رد می‌شود.

فرضیه ۲. بین دیدگاه مدیران گروه‌های مختلف سنی در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند تفاوت وجود دارد.

جدول ۳. تحلیل واریانس یک طرفه میانگین «میزان استقرار عوامل مدیریت دانش» از نظر مدیران گروه های

مختلف سنی

عوامل شش گانه مدیریت دانش	کمتر از ۴۰ سال		۴۱ تا ۵۰ سال		بالای ۵۰ سال		مقدار F	سطح معنی داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۳/۴۶۱۵	۰/۸۵۶۱۹	۳/۶۸۵۶	۰/۷۱۱۸	۳/۷۷۷۸	۰/۶۶۶۷	۲/۰۹۰	۰/۱۲۷
نظام رهبری مدیریت دانش	۳/۴۹۰۴	۰/۸۱۹۲۵	۳/۶۲۸۷	۰/۷۴۴۶۶	۳/۶۹۴۴	۰/۸۱۷۵۶	۰/۸۰۴	۰/۴۴۹
نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش	۲/۸۱۰۹	۱/۰۳۲۱	۲/۹۹۷۵	۰/۹۸۰۱۱	۳/۳۶۱۱	۰/۹۱۰۹۷	۱/۶۱۷	۰/۲۰۱
نظام اخذ و تحصيل مدیریت دانش	۳/۰۸۹۷	۰/۹۶۵۰۱	۳/۱۲۲۱	۰/۹۱۲۵۳	۳/۵۱۸۵	۰/۵۰۳۰۸	۰/۸۷۸	۰/۴۱۷
نظام آموزش مدیریت دانش	۳/۰۴۶۲	۰/۸۵۲۱۵	۳/۱۹۶	۰/۸۵۳۶۹	۳/۵۱۱۱	۰/۶۱۷۳۴	۱/۵۶۴	۰/۲۱۲
نظام ارتباطی مدیریت دانش	۳/۲۳۰۸	۱/۰۳۴۱۳	۳/۳۲۶۷	۰/۹۷۵۸	۳/۹۴۴۴	۸۰۷۹۵	۲/۰۹۱	۰/۱۲۶
مدیریت دانش	۳/۲۱۵۹	۰/۷۷۹۷	۳/۳۷۱۹	۰/۷۱۶	۳/۶۲۶۷	۰/۵۸۸۵۶	۱/۸۰۱	۰/۱۶۸

با توجه به نرمال بودن توزیع و از آنجایی که گروه‌های سنی در مقیاس اسمی چند حالتی و میزان استقرار در مقیاس کمی مورد سنجش قرار می‌گیرد، برای مقایسه دیدگاه مدیران گروه‌های مختلف سنی از آزمون تحلیل واریانس یا f استفاده شد. بر اساس جدول ۳ از آنجا که در هر شش مؤلفه سطح معنی‌داری یا مقدار sig بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، لذا فرضیه دوم تحقیق مبنی بر وجود تفاوت معنی‌دار بین دیدگاه مدیران گروه‌های مختلف سنی در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند رد می‌شود.

فرضیه ۳. بین دیدگاه مدیران دارای سابقه کاری مختلف در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مزند تفاوت وجود دارد.

عوامل شش گانه مدیریت دانش	کمتر از ۱۰ سال		۱۱ تا ۲۰ سال		بیشتر از ۲۰ سال		مقدار F	سطح معنی داری
	انحراف میانگین	معیار	انحراف میانگین	معیار	انحراف میانگین	معیار		
سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۳/۰۱۷۹	۰/۶۰۸۱۹	۳/۵۲۸۴	۰/۸۹۳۳۱	۳/۶۸۷۶	۰/۶۸۲۶۲	۳/۳۰۱	۰/۰۳۹
نظام رهبری مدیریت دانش	۳/۲۵	۰/۵۳۴۵۲	۳/۵	۰/۸۴۹۸۴	۳/۶۵۸۹	۰/۷۳۸۴۳	۱/۶۵۸	۰/۱۹۳
نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش	۲/۸۴۳۸	۱/۰۳۴۵۶	۲/۸۲۱۹	۱/۰۶۲۶۹	۳/۰۴۲۱	۰/۹۶۷۳۲	۱/۰۸	۰/۳۴۲
نظام اخذ و تحصيل مدیریت دانش	۲/۶۲۵	۰/۹۸۲۲۹	۳/۱۵۹۸	۰/۹۲۱۴۷	۳/۱۴۹۵	۰/۹۱۰۲۶	۱/۲۷۴	۰/۲۸۲
نظام آموزش مدیریت دانش	۲/۷	۰/۸۶۸۵	۳/۱۳۴۲	۰/۹۰۹۸۶	۳/۱۹۶۳	۰/۷۹۸۱	۱/۳۰۴	۰/۲۷۴
نظام ارتباطی مدیریت دانش	۲/۴۳۷۵	۰/۸۶۳۴۴	۳/۲۸۷۷	۱/۰۰۶۶۴	۳/۴۰۱۹	۰/۹۷۹۶	۳/۶۱	۰/۰۲۹
مدیریت دانش	۲/۸۷	۰/۶۸۵۴۴	۳/۲۶۸۵	۰/۸۱۰۴۲	۳/۳۹۴	۰/۶۸۸۸۴	۲/۱۹۹	۰/۱۱۴

با توجه به نرمال بودن توزیع و از آنجایی که سابقه خدمت در مقیاس اسمی چند حالتی و میزان استقرار در مقیاس کمی مورد سنجش قرار می گیرد، برای مقایسه دیدگاه مدیران گروه های دارای سابقه خدمت مختلف از آزمون تحلیل واریانس یا f استفاده شد. بر اساس جدول شماره ۴ به غیر از سیاست ها و راهبردهای دانش و نظام ارتباطی مدیریت دانش در سایر مؤلفه ها سطح معنی داری یا مقدار Sig بیشتر از ۰/۰۵ بوده اما چون در مؤلفه سیاست ها و راهبردهای و نظام ارتباطی مدیریت دانش سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ لذا دیدگاه پاسخگویان دارای سابقه خدمت مختلف در خصوص این دو مؤلفه متفاوت است. اما در مجموع، فرضیه سوم تحقیق نیز مبنی بر وجود تفاوت معنی دار بین دیدگاه مدیران دارای سابقه خدمت مختلف در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مزند رد می شود.

فرضیه ۴. بین دیدگاه مدیران دارای مدرک تحصیلی مختلف در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند تفاوت وجود دارد.

جدول ۵. بین دیدگاه مدیران دارای مدرک تحصیلی مختلف در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند تفاوت وجود دارد.

عوامل شش گانه مدیریت دانش	فوق دیپلم		لیسانس		فوق لیسانس و بالاتر		مقدار F	سطح معنی داری
	انحراف میانگین	انحراف معیار	انحراف میانگین	انحراف معیار	انحراف میانگین	انحراف معیار		
سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۳/۹۴۰۱	۰/۶۰۶۹۶	۳/۵۵۸۹	۰/۷۹۴۰۷	۳/۱۵۷۱	۰/۶۷۴۹۵	۴/۹۹۹	۰/۰۰۸
نظام رهبری مدیریت دانش	۴/۱۵۳۲	۰/۶۱۱۲۷	۳/۴۷۹۷	۰/۷۵۹۰۲	۳/۲۵	۰/۷۶۳۷۶	۱۱/۷۳۴	۰/۰۰۰
نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش	۳/۵۱۶۱	۰/۷۶۰۵۸	۲/۸۷۱۶	۱/۰۲۷۸۸	۲/۲۷۵	۰/۵۰۶۲۱	۸/۱۸۳	۰/۰۰۰
نظام اخذ و تحویل مدیریت دانش	۳/۵۹۱۴	۰/۷۲۸۸۲	۳/۰۴۷۳	۰/۹۴۶۰۲	۲/۸۶۶۷	۰/۵۴۸۸۵	۵/۱۴۱	۰/۰۰۷
نظام آموزش مدیریت دانش	۳/۵۱۶۱	۰/۸۵۹۱۱	۳/۱۱۲۲	۰/۸۳۹۲۵	۲/۶	۰/۳۶۵۱۵	۵/۴۱۸	۰/۰۰۵
نظام ارتباطی مدیریت دانش	۳/۹۱۹۴	۰/۸۷۶۵۲	۳/۲۰۹۵	۰/۹۸۸۰۵	۳/۱	۰/۹۰۶۷۶	۷/۱۷۹	۰/۰۰۱
مدیریت دانش	۳/۷۷۸۱	۰/۶۲۱۹۸	۳/۲۵۷۶	۰/۷۴۲۵۸	۲/۸۸	۰/۴۲۰۳۷	۸/۸۹۶	۰/۰۰۰

با توجه به نرمال بودن توزیع و از آنجایی که مدرک تحصیلی در مقیاس اسمی چند حالتی و میزان استقرار در مقیاس کمی مورد سنجش قرار می‌گیرد، برای مقایسه دیدگاه مدیران گروه‌های دارای مدرک تحصیلی مختلف از آزمون تحلیل واریانس یا F استفاده شد. براساس جدول شماره ۵ در هر شش مؤلفه سطح معنی داری یا مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ بوده؛ لذا فرضیه چهارم تحقیق مبنی بر وجود تفاوت معنی دار بین دیدگاه مدیران دارای مدرک تحصیلی مختلف در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش مرند تأیید می‌شود.

جدول ۶. آزمون توکی «میزان استقرار عوامل مدیریت دانش» از نظر پاسخگویان بر حسب مدرک تحصیلی

سطح معنی داری	واریانس	تفاوت میانگین	مدرک تحصیلی
۰/۰۰۱	۳/۵۱۵	۱۳/۰۱۲	۲- لیسانس
۰/۰۰۲	۶/۴۷۲	۲۲/۴۵۱	۳- فوق لیسانس
۰/۰۰۱	۳/۵۱۵	-۱۳/۰۱۲	۱- فوق دیپلم
۰/۲۳۸	۵/۸۱۴	۹/۴۳۹	۳- فوق لیسانس و بالاتر
۰/۰۰۲	۶/۴۷۲	-۲۲/۴۵۱	۱- فوق دیپلم
۰/۲۳۸	۵/۸۱۴	-۹/۴۳۹	۲- لیسانس

با توجه به این که sig یا سطح معنی داری کمتر از $۰/۰۵$ و معنی دار می باشد، برای سنجش تفاوت میانگین بین گروه‌ها دارای مدرک تحصیلی مختلف از آزمون توکی (Tukey) یا تعقیبی استفاده شده است. بر اساس جدول شماره ۶ افرادی که دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر هستند، نسبت به افرادی که دارای مدرک تحصیلی لیسانس یا دیپلم هستند، با میانگین $۲/۸$ میزان استقرار مدیریت دانش را نسبت به بقیه مقاطع کمتر برآورد کردند.

فرضیه ۵. بین دیدگاه مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند تفاوت وجود دارد.

جدول ۷. تحلیل واریانس یکطرفه میانگین «میزان استقرار عوامل مدیریت دانش» از نظر پاسخگویان بر حسب نوع

عوامل شش گانه مدیریت دانش	مدرسه ابتدایی		مدرسه راهنمایی		مدرسه دبیرستان		مقدار F	سطح معنی داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۳/۶۸۶۴	۰/۶۸۷۱۴	۳/۵۶۶۵	۰/۸۵۹۶۳	۳/۵۲۸۲	۰/۸۱۸	۰/۷۵۳	۰/۴۷۲
نظام رهبری مدیریت دانش	۳/۶۳۲۲	۰/۷۸۳۰۳	۳/۵۵۶	۰/۷۷۶۶۴	۳/۵۳۴۹	۰/۷۷۸۳۹	۰/۲۸۸	۰/۷۵
نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش	۲/۹۹۷۱	۰/۹۵۹۵۷	۲/۸۸۷۹	۱/۰۷۶۲۳	۲/۹۴۷۷	۱/۰۲۴۳۴	۰/۲۰۳	۰/۸۱۶
نظام اخذ و تحویل مدیریت دانش	۳/۱۶۴۸	۰/۹۰۹۱۵	۳/۱۲۰۷	۰/۸۹۵۵۱	۳/۱۰۸۵	۰/۹۵۸۷۳	۰/۰۷	۰/۹۳۳
نظام آموزش مدیریت دانش	۳/۲۱۳۸	۰/۸۶۶۸۵	۳/۱۸۹۷	۰/۸۸۵۳	۲/۹۹۰۷	۰/۷۴۸۲۷	۱/۰۶۶	۰/۳۴۶
نظام ارتباطی مدیریت دانش	۳/۴۴۲۵	۰/۹۸۶۶۱	۳/۳۵۳۴	۰/۹۹۵۶۴	۳/۰۹۳	۰/۹۵۹۰۲	۱/۸۲۳	۰/۱۶۳
مدیریت دانش	۳/۳۹۰۸	۰/۷۱۷۷۱	۳/۳۱۰۳	۰/۷۸۷۴۶	۳/۲۴۳۷	۰/۷۱۹۶۷	۰/۶۰۵	۰/۵۴۷

با توجه به نرمال بودن توزیع و از آنجایی که نوع مدرسه در مقیاس اسمی چند حالتی و میزان استقرار در مقیاس کمی مورد سنجش قرار می‌گیرد، برای مقایسه دیدگاه مدیران گروه‌های دارای سابقه خدمت مختلف از آزمون تحلیل واریانس یا F استفاده شد. در هر شش مؤلفه سطح معنی داری یا مقدار Sig بیشتر از $۰/۰۵$ بوده و لذا فرضیه پنجم تحقیق مبنی بر وجود تفاوت معنی دار بین دیدگاه مدیران مدارس مختلف در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش مرند رد می‌شود.

فرضیه ۶. بین دیدگاه مدیران مدارس شهری و روستایی در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند تفاوت وجود دارد.

جدول ۸. آزمون تفاوت میانگین «میزان استقرار عوامل مدیریت دانش» بر حسب محل خدمت پاسخ دهندگان

عوامل شش گانه مدیریت دانش	شهر		روستا		مقدار t	سطح معنی داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۳/۷۰۸۵	۰/۷۴۴۹۲	۳/۵۲۸۲	۰/۷۹۴۰۲	۱/۴۷۷	۰/۱۸۷
نظام رهبری مدیریت دانش	۳/۷۴۶۶	۰/۷۰۵۲۸	۳/۴۷۴۱	۰/۸۰۴۴۶	۲/۳۸۶	۰/۲۱۲
نظام پاداش و تشویق مدیریت دانش	۳/۰۲۷	۰/۹۳۳۱۹	۲/۸۹۸۷	۱/۰۴۸۲۸	۰/۸۵۸	۰/۱۷۳
نظام اخذ و تحصیل مدیریت دانش	۳/۲۳۴۲	۰/۸۶۸۴	۳/۰۶۳۲	۰/۹۴۳۷۵	۱/۲۵۶	۰/۴۰۶
نظام آموزش مدیریت دانش	۳/۱۵۹۵	۰/۷۷۳۵۲	۳/۱۵	۰/۸۸۸۵۳	۰/۰۷۵	۰/۱۸۲
نظام ارتباطی مدیریت دانش	۳/۴۵۲۷	۰/۶۹۲۱۹	۳/۲۴۱۴	۱/۰۱۴	۱/۴۲۹	۰/۵۱۹
مدیریت دانش	۳/۴۱۸۴	۰/۶۷۳۲۵	۳/۲۶۷۲	۰/۷۷۷۴۳	۱/۳۷۵	۰/۱۵۲

با توجه به نرمال بودن توزیع و از آنجایی که محل خدمت در مقیاس اسمی دو حالتی و میزان استقرار در مقیاس کمی مورد سنجش قرار می گیرد، برای مقایسه دیدگاه مدیران شهری و روستایی از آزمون t استفاده شد. بر اساس جدول ۸ از آنجا که در هر شش مؤلفه سطح معنی داری یا مقدار Sig بیشتر از ۰/۰۵ بوده است، لذا فرضیه ۶ تحقیق مبنی بر وجود تفاوت معنی دار بین دیدگاه مدیران شهری و روستایی در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش منطقه مرند رد می شود.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق از بین عوامل شش‌گانه مدیریت دانش میزان استقرار مؤلفه «سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش» در سطح بالاتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها قرار دارد. این مسأله در تحقیقات سرابی (۱۳۸۸)، غلامی (۱۳۸۷)، کمتر از حد متوسط بوده است. همانند نتایج تحقیقات چویی (۲۰۰۰)، لی (۲۰۰۹)، میزان استقرار نظام رهبری نیز نسبت به سایر مؤلفه‌ها در سطح بالایی قرار دارد. هر چند که در تحقیقات دییان (۲۰۰۲)، میزان استقرار این مؤلفه کمتر از سطح متوسط بوده است. همانند پژوهش دییان (۲۰۰۲)، از دیدگاه پاسخ‌گویان در میان عوامل شش‌گانه، میزان استقرار نظام پاداش و تشویق در سطح پایین‌تری قرار دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد میزان استقرار نظام اخذ و تحصیل دانش در حد متوسطی قرار دارد. این امر با نتایج پژوهش، دییان (۲۰۰۲) همخوانی دارد. همانند پژوهش سرابی (۱۳۸۸)، میزان استقرار نظام آموزش و نظام ارتباطی مدیریت دانش در سطح متوسط قرار دارد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه مدیران زن و مرد، مدیران مدارس سه‌گانه (ابتدایی، راهنمایی، و متوسطه) و نیز مدیران مدارس شهری و روستایی در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش وجود ندارد. هر چند که در پژوهش آزاد شهرکی (۱۳۸۸)، تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه زنان و مردان مشاهده می‌شود.

بر خلاف یافته‌های پژوهش‌های غلامی (۱۳۸۵) و آزاد شهرکی (۱۳۸۸)، نیر (۱۳۸۶)، نتیجه آزمون تحلیل واریانس در این تحقیق، حاکی از نبود تفاوت معنی‌دار بین دیدگاه گروه‌های سنی و نیز گروه‌های دارای سابقه کاری مختلف در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش مرد است. یافته‌های تحقیق حاضر نیز همانند پژوهش غلامی (۱۳۸۵) نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه مدیران دارای مدرک تحصیلی مختلف در خصوص میزان استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش وجود دارد.

پیشنهاد‌های تحقیق

پیشنهاد‌های اجرایی

- ۱- پیشنهاد می شود برقراری ارتباط مناسب و همکاری با مراکز علمی از جمله مؤسسات آموزش عالی در اولویت‌های کاری برنامه‌ریزان این سازمان باشد.
- ۲- بهتر است علاوه بر پاداش های غیر مادی برای کارکنانی که در زمینه اخذ و تسهیم دانش فعال هستند، پاداش‌های مادی نیز در نظر گرفته شود.
- ۳- تخصیص منابع و تجهیزات کافی از جمله رایانه و امکان دسترسی به اینترنت و نشریات علمی برای جستجو و کسب منابع برون سازمانی ضروری است.
- ۴- پیشنهاد می‌شود، امکان دسترسی کارکنان را به منابع اطلاعاتی نظیر کتابخانه مجهز و اینترنت به وجود آوریم تا از این طریق به یافته‌ها و مطالعات انجام شده در زمینه تعلیم و تربیت دسترسی داشته باشند.
- ۵- سازمان می‌تواند با برنامه‌ریزی مناسب امکان ادامه تحصیل کارکنان خود را فراهم نموده و از این طریق انگیزه دانش‌افزایی و نیز مشارکت در تسهیم آن را ایجاد کند.
- ۶- بهتر است عملکرد کارکنان در زمینه مدیریت دانش به طور سالانه و با معیارهای صریح و روشن مورد ارزیابی قرار گیرد.
- ۷- برنامه‌ریزی در خصوص ایجاد فرهنگ کار گروهی در بین کارکنان و فراهم نمودن امکان مشارکت در فعالیت‌های تیمی از جمله پژوهش‌های گروهی و بین‌رشته‌ای بسیار مفید خواهد بود.
- ۸- برای تبادل، تسهیم و مبادله دانش میان کارکنان، آشنایی با اینترنت پیش‌بینی دوره‌های آموزشی مناسب در این خصوص می‌تواند بسیار مفید باشد.

منابع

- آزاد شهرکی، زهره. (۱۳۸۸). بررسی عوامل زمینه‌ساز مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان بوشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر.
- سرابی، امیر علی. (۱۳۸۸). مطالعه مدیریت دانش و پیاده‌سازی آن در دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی رساله دکتری دانشگاه پیام نور تبریز.
- غلامی، بهاره. (۱۳۸۵). دیدگاه دبیران زن اصفهان در مورد میزان استقرار عوامل مدیریت دانش سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۵-۸۴، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- کاظم زاده، شهربانو. (۱۳۸۶). بررسی مؤلفه‌های مدیریت دانش از دید مدیران دبیرستان‌های شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۸۷-۸۶، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- متقی، محمد حسین. (۱۳۸۴). مدیریت دانش خاستگاه ایجاد و نگه‌داری سرمایه‌های هوشمند، مجموعه مقالات نخستین کنگره بین‌المللی جلد هفتم.
- نیر، فاطمه. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین کاربرد مدیریت دانش توسط دبیران شهر شیراز با خلاقیت آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- Choi, Young., 2000, An empirical study of factors affecting successful implementation of knowledge management, doctoral dissertation. University of Nebraska. Available at: www.proquest.com
- Dianne, Edward., 2002, Processes and strategies knowledge management school: Florida atlantic University.
- Lee, Henry., 2009, information science. higher education dala70/04.oct (publication no AAT9781109129687)

- Sanni,khalil, application of Knowledge management education a conceptual framework , Journal of theoretical and applied information technology
- Walden university.(2003) knowledge management, North central association (NCA).