



پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

**بررسی مقایسه ای مؤلفه های مدیریت دانش بین
مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر
زاهدان**

استاد راهنما:

دکتر عبدالوهاب پورقاز

استاد مشاور:

دکتر نورمحمد یعقوبی

تحقیق و نگارش:

سجاد کاظمی

این پایان نامه از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بهره مند شده است.

بهمن ماه ۱۳۸۹

بسمه تعالی

این پایان نامه با عنوان بررسی مقایسه ای مؤلفه های مدیریت دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی توسط دانشجو سجاد کاظمی تحت راهنمایی استاد پایان نامه عبدالوهاب پورقاز تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

سجاد کاظمی

این پایان نامه واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ توسط هیئت داوران بررسی و درجه به آن تعلق گرفت.

تاریخ

امضاء

نام و نام خانوادگی

استاد راهنما:

استاد راهنما:

استاد مشاور:

داور ۱:

داور ۲:

نماینده تحصیلات تکمیلی:



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب سجاد کاظمی تأیید می‌کنم که مطالب مندرج در این پایان‌نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان‌نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو: سجاد کاظمی

امضاء

تقدیم به پدر و مادر مهربانم:

به نام مادر

بوسه ای باید زد

دست‌هایی را

که می شویند غبار خستگی روزگار را

و سیراب می‌کنند روح تشنه مرا

به نام پدر

بوسه ای باید زد

دست‌هایی را

که می تابانند نیرو را

و محکم می‌کنند استواری

پایه‌های زیستن مرا

خدای را بسی شاکرم که از روی کرم پدر و مادری فداکار نصیبم ساخته تا در سایه درخت پربار وجودشان بیاسایم و از ریشه آنها شاخ و برگ بگیرم و از سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش تلاش نمایم. والدینی که بودنشان تاج افتخاری است بر سرم و نامشان دلیلی است بر بودنم چرا که این دو وجود پس از پروردگار مایه هستی ام بوده اند دستم را گرفتند و راه رفتن در این وادی زندگی پر از فراز و نشیب آموختند. آموزگاران که زندگی؛ بودن و انسان بودن را معنا کردند.

سپاس

مهر و لطف بی دریغ خداوند یگانه را که لحظه ای بیمانه وجودم را از مهربانی اش تهی نگذاشت.

جناب آقای دکتر پورقاز

سپاس به پاس ملاحظه سرشار و گرمای امید بخشان که در طی این مدت روشنی بخش اندیشه ام بود. سپاس بی کران از شما بزرگوار چرا که طی این پژوهش راهنمایی شما زمینه ساز سربلندی ام گردید.

از جناب آقای دکتر یعقوبی که زحمت بی شائبه ای در زمینه مشاوره این پایان نامه متحمل شدند، بی نهایت سپاسگزارم.

از مدیر محترم گروه آموزشی جناب آقای دکتر حسین جناآبادی که در طول دوران تحصیل همواره یاور و پشتیبانم بودند از صمیم قلب سپاسگزارم.

خانواده عزیزم

می دانم هر چه از مهربانی و لطف مادر، پدر، مادر بزرگ و خواهرهایم (مریم، زهرا و لیلا)، برادرهایم (شهرام، مجتبی، محسن، وحید و علی رضا) بگویم اندک است، سربلندی سرو وجودتان را آرزو مندم.

دوستان خوبم

خاطرات زلال سال های تجربه و تحصیل، ابراهیم منصورشاد، احمد محمدنیا، جواد علایی مقدم، صادق روستایی، منصور امویی میلان، ابولفضل خسروپور، داود عابد، رامین احسانی، سمیه معصومی، لیلا ابراهیمیان، مونا آقایی، ثریا ستاری، مهسانویدی، الهه سهرابی، اسمیر یوسفی. فروتنانه از همه بزرگواران سپاسگزاری می نمایم و لحظات روشن زندگی و عنایت پیوسته حضرت دوست را برای شما عزیزان آرزو مندم.

چکیده

مدیریت دانش کوششی است جدید در عرصه پدیده جهانی. بطوری که جوامع با رقابت و انفجار دانش روبرو هستند. مدارس و سازمانهای آموزشی از جمله سازمانهایی می باشند که تولید و اشاعه دانش را به عهده دارند و به نظر می رسد که مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی از سایر سازمانها پیچیده تر و حساس تر می باشد. به همین دلیل شایسته است که مدیران با شناخت زیر ساختها و فرایندهای آن، به طور موفقیت آمیز مدیریت دانش را پیاده سازی کنند. تحقیق حاضر با هدف بررسی مقایسه ای مؤلفه های مدیریت دانش در بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان انجام شده است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی - پیمایشی بوده که جامعه آماری شامل کلیه مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ به تعداد ۹۲ نفر می باشند. از آنجا که روش نمونه گیری از نوع سرشماری بوده کل جامعه آماری (۹۲ نفر) مورد بررسی قرار گرفت که از این تعداد ۷۸ پرسشنامه بصورت کامل بازگشت داده شد (۱۴ نسخه ناقص). ابزار پژوهش پرسشنامه ۳۷ سؤالی محقق ساخته ۵ گزینه ای طیف لیکرت با اقتباس از پرسشنامه نامداری (۱۳۸۶) می باشد. که روایی آن از نوع محتوایی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۹۳ درصد برآورد شده است. برای تحلیل آماری داده ها در سطح توصیفی از رسم جداول، میانگین، انحراف معیار، و در سطح آمار استنباطی آزمون t مستقل و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. یافته های پژوهش حاکی از آن است که در بین مدیران زن و مرد جامعه آماری مورد بررسی در زمینه استفاده از مؤلفه های مدیریت دانش یکسان می باشد. همچنین، نتایج حاصل از بررسی مؤلفه های مدیریت دانش با توجه به میزان تحصیلات و سابقه مدیریت در بین مدیران زن و مرد نشان داد که تفاوت معنی داری وجود ندارد. بجز در مؤلفه تحصیل دانش مدیران مرد با توجه به سابقه مدیریت تفاوت معنی داری وجود داشت.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، تشخیص دانش، تحصیل دانش، بکارگیری دانش، اشتراک دانش، توسعه دانش و نگهداری دانش

فهرست مطالب

۱.....	فصل اول.....
۲.....	۱-۱. عنوان.....
۲.....	مقدمه.....
۶.....	۳- ۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق.....
۹.....	۴- ۱. هدف تحقیق.....
۹.....	۵- ۱. سؤالات تحقیق.....
۱۰.....	۶- ۱. تعریف مفاهیم.....
۱۳.....	فصل دوم.....
۱۴.....	مقدمه.....
۱۵.....	۱- ۲. مبانی نظری مدیریت دانش و مؤلفه های آن.....
۱۵.....	۱- ۱- ۲. تعاریف داده، اطلاعات و دانش.....
۲۸.....	۲- ۱- ۲. انواع دانش.....
۳۳.....	۳- ۱- ۲. مدل تبدیل دانش نوناکا و تاکه اوچی.....
۳۶.....	۴- ۱- ۲. تاریخچه مدیریت دانش.....
۳۹.....	۵- ۱- ۲. تعریف مدیریت دانش.....
۴۲.....	۶- ۱- ۲. اصول مدیریت دانش.....
۴۶.....	۷- ۱- ۲. اهداف مدیریت دانش:.....
۴۹.....	۸- ۱- ۲. مزایای مدیریت دانش:.....
۵۲.....	۹- ۱- ۲. تئوری های مدیریت دانش.....
۵۶.....	۱۰- ۱- ۲. ضرورت و اهمیت مدیریت دانش:.....
۵۸.....	۱۱- ۱- ۲. عوامل موفقیت مدیریت دانش:.....
۶۰.....	۱۲- ۱- ۲. موانع موفقیت دانش:.....
۶۲.....	۱۳- ۱- ۲. مؤلفه های مدیریت دانش.....
۶۲.....	● تشخیص دانش (شناسایی دانش):.....
۶۴.....	● تحصیل دانش.....
۶۵.....	● توسعه دانش:.....
۶۶.....	● اشتراک گذاری دانش:.....
۶۷.....	● بکارگیری دانش (بهره گیری از دانش):.....
۶۹.....	● نگهداری دانش:.....
۷۳.....	۱۴- ۱- ۲. مدیریت دانش و مدیران آموزشی.....
۷۸.....	۲- ۲- پیشینه عملی.....
۷۸.....	۱- ۲- ۲. تحقیقات انجام شده در ایران.....
۸۰.....	۲- ۲- ۲. تحقیقات انجام شده در خارج از ایران.....
۸۳.....	۱۵- ۲. مدل نظری تحقیق.....
۸۳.....	۱۶- ۲. مدل مفهومی تحقیق.....

۸۴	فصل سوم
۸۵	مقدمه
۸۵	۳-۱. روش تحقیق
۸۵	۳-۲. جامعه آماری
۸۵	۳-۳. روش نمونه گیری
۸۵	۳-۴. حجم نمونه
۸۶	۳-۵. روش و ابزار گردآوری داده ها
۸۶	۳-۶. روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده ها
۸۶	۳-۶-۱. روایی (اعتبار)
۸۶	۳-۶-۲. پایایی
۸۷	۷-۳. تکنیک های آماری مورد استفاده
۸۸	فصل چهارم
۸۹	مقدمه
۸۹	۴-۱. تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۰۰	فصل پنجم
۱۰۱	مقدمه
۱۰۱	۵-۱. بحث و نتیجه گیری
۱۰۵	۵-۲. پیشنهادات
۱۰۵	۵-۳. پیشنهاداتی برای محققین آینده
۱۰۶	۵-۴. محدودیت های تحقیق
۱۰۷	منابع

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۲. پیوستار داده/ دانش ۹۲
- شکل ۲-۲. سیر بلوغ دانش (به نقل از هاتفی، ۱۳۸۲) ۲۸
- شکل ۳-۲. مدل حلزونی تبدیل دانش نوناکا وتاکه اوچی (افروزه، ۱۳۸۴: ۳۰) ۳۳
- شکل ۴-۲. تئوری مدیریت دانش جامعه گرا، هویت (۲۰۰۴) ۵۵
- شکل ۵-۲. پیوستار نگاهداری دانش ۷۰
- شکل ۶-۲: مدل نظری تحقیق (فرایند مؤلفه های مدیریت دانش) ۸۳
- شکل ۷-۲. مدل مفهومی تحقیق ۸۳

فهرست جداول

- جدول ۱-۲: برخی از تعاریف داده، اطلاعات و دانش ۱۹
- جدول ۲-۲: کاربرد انواع مختلف دانش در ساختارهای پنج گانه منیزبرگ ۳۲
- جدول ۲-۳: گاهشمار مدیریت دانش (حسن زاده، ۱۳۸۶: ۱۶) ۳۸
- جدول ۲-۴: مؤلفه های مدیریت دانش از نگاه صاحب نظران مختلف ۷۲
- جدول ۳-۱: مقدار ضریب آلفا برای تعیین پایایی ۸۶
- جدول ۴-۱: نتایج آزمون T مستقل در ارتباط با سؤال اول ۸۹
- جدول ۴-۲: نتایج آزمون T مستقل در ارتباط با سؤال دوم ۹۰
- جدول ۴-۳: نتایج آزمون T مستقل در ارتباط با سؤال سوم ۹۰
- جدول ۴-۴: نتایج آزمون T مستقل در ارتباط با سؤال چهارم ۹۱
- جدول ۴-۵: نتایج آزمون T مستقل در ارتباط با سؤال پنجم ۹۱
- جدول ۴-۶: نتایج آزمون T مستقل در ارتباط با سؤال ششم ۹۲
- جدول ۴-۷: نتایج آزمون T مستقل در ارتباط با مدیریت دانش و مؤلفه های آن در مدیران زن به تفکیک تحصیلات ۹۳
- جدول ۴-۸: نتایج آمار توصیفی در ارتباط با مدیریت دانش و مؤلفه های آن در مدیران زن به تفکیک سابقه مدیریت ۹۴
- جدول ۴-۹: نتایج تحلیل واریانس یک طرفه در ارتباط با مدیریت دانش و مؤلفه های آن بین مدیران زن به تفکیک سابقه مدیریت ۹۵
- جدول ۴-۱۰: نتایج آزمون T مستقل در ارتباط با مدیریت دانش و مؤلفه های آن در مدیران مرد به تفکیک تحصیلات ۹۶
- جدول ۴-۱۱: نتایج آمار توصیفی در ارتباط با مؤلفه های مدیریت دانش مدیران مرد به تفکیک سابقه مدیریت ۹۷
- جدول ۴-۱۲: نتایج تحلیل واریانس یک طرفه در ارتباط با مدیریت دانش و مؤلفه های آن بین مدیران مرد به تفکیک سابقه مدیریت ۹۹

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱. عنوان

بررسی مقایسه ای مؤلفه های مدیریت دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان.

مقدمه

مدیریت دانش یکی دیگر از انواع مدیریت می باشد که دولت ها سال ها به وجود و اهمیت آن پی برده اند و بر روی آن سرمایه گذاری کرده اند. اما مدیریت دانش معنای متفاوتی نسبت مدیریت سایر منابع دارد. مدیریت دانش روی خلق ارزش ها تأکید می کند. ضرورت توجه دقیق تر به امر مدیریت دانش محقق را بر آن داشته است تا مروری به تحقیقات انجام گرفته و نظریات ارائه شده بپردازد و نیز مروری بر امر توجه سازمان های آموزشی و مدیران مدارس به مدیریت دانش داشته باشد.

سازمان ها همواره تحت تاثیر محیط پیرامون خود قرار دارند که این عوامل غالباً کمتر تحت نظارت و کنترل سازمان ها می باشند. چنانچه سازمانی بتواند این عوامل محیطی را شناسایی و کنترل کند بهتر می تواند حیات و بقای خود را تداوم بخشد. اما امروزه محیط سازمان ها به لحاظ تحولات علمی و فناوری روز به روز بی ثبات تر و پیچیده تر می شوند و حیات سازمان را تهدید می کند. در چنین شرایطی سازمان هایی موفق و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقا و حیات خود، زمینه رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقاء بخشند. یکی از راه های تحقق این امر مقوله «مدیریت دانش»^۱ است.

امروزه همه سازمان ها، سهام داران، ذی نفعان، مشتریان و اعضای آن به ویژه مدیران، نیازمند درک روشنی از مدیریت دانش و دانش سازمانی هستند. آنها باید بدانند که فرایند خلق دانش چگونه فعال می شود، به وسیله چه کسانی آفریده می شود، چگونه نگهداری می شود و به چه ترتیب گسترش می یابد؟ ضرورت این دانایی ها به ویژه برای سازمان های آموزشی (به خصوص مدیران مدارس) که دانش را در دل خود پردازش می کنند، بیشتر است (آهنچیان و قلی زاده، ۱۳۸۷: ۵).

دولت جمهوری اسلامی ایران در برنامه چهارم توسعه کشور، توسعه مبتنی بر دانایی (دانش - محور) را به عنوان یکی از محور های اساسی این برنامه قرار داده است. در قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز بخش اول به رشد اقتصاد ملی دانایی محور و بخش چهارم به توسعه مبتنی بر

^۱ Knowledge management

دانایی اختصاص یافته است. آنچه در همه موارد بالا مذکور آشکار است این که «دانش» عنصری اساسی است که در هزار سوم به عنوان ابزاری برای حذف با حداقل کاهش فاصله بین کشورهای پیشرفته و در حال توسعه مورد توجه سازمان های بین المللی و دولت های ملی قرار گرفته است. برای دستیابی به توسعه مبتنی بر دانایی، مدیریت دانش یک رکن اساسی به شمار می رود (حسن زاده، ۱۳۸۸).

در این زمینه کارایانیس^۱ (۱۹۹۹) بیان می دارد در قرن حاضر سازمان ها با چنان حجم عظیم باز اطلاعات و داده ها مواجه گردیدند که دچار مشکل و سردرگمی در مدیریت این موج عظیم گردیدند که تلاش برای رویارویی با این مشکل منجر به پیدایش پدیده ای به نام مدیریت دانش شد که در سازمان های امروزی به یک بحث مداوم تبدیل شده است. در نتیجه سیستم های مدیریت دانش بطورگسترده و روز افزون به عنوان یک رمز استراتژیک و یک منبع حیاتی برای سازمان ها پر اهمیت شده اند.

علی رغم اینکه تکنولوژی اطلاعاتی به عنوان یک ابزار شگرف و منحصر به دانش به شیوه های مختلف خدمت کرد - از جمله با ظهور اینترنت و خلق منابع انسانی غیر فیزیکی به دانش آفرینی و اشاعه آن کمک کرده و در نتیجه افراد کمتر و کمتر در زنجیره مرزهای سازمانی و جغرافیایی اسیر شدند - اما در نهایت تجربه نشان داده که سرمایه گذاری هنگفت در تکنولوژی اطلاعاتی و تکنولوژی ارتباطی - ارتباطی نمی تواند به بهبود عملکرد سازمان ها و جوامع منجر شود بلکه برای رسیدن به این هدف نیاز به سرمایه گذاری روی افراد است. در این راستا مدیریت دانش می تواند ابزار مطمئنی برای پاسخ به این نیاز باشد (عدلی، ۱۳۸۴: ۱۰).

شرمرهورن^۲ (۲۰۰۴) اظهار می کند مدیریت دانش، بسیج و به کارگیری سرمایه فکری است. اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک نیروی راهبردی و وحدت بخش در سازمان ها، با ظهور پست سازمانی جدید به نام «مدیر کل دانش»^۳ در سازمان های پیشرفته، نمایانده می شود. مسئولیت این مدیر، ایجاد حرکت و تکاپو در فراگردهای یادگیری سازمانی، حصول اطمینان از مدیریت اثر بخش دارایی های فکری و ذخیره دانش مشترک سازمان، و اعتلاء و غنا بخشیدن آنهاست. دارایی های فکری شامل مواردی نظیر اختراعات ثبت شده، حقوق مالکیت معنوی، رموز تجاری، روش ها و فراگردهای ویژه و مجموعه دانش و معلومات نیروی کار کل سازمان است (به نقل از علاقه مند، ۱۳۸۴: ۱۷۳).

¹ Carayannis

² Schermerhorn

³ Chief knowledge officer

از اوایل دهه ۱۹۹۰ به مدیریت دانش توجه خاصی مبذول گشت، به طوری که مدیران سازمان ها درصدد انجام کاری برآمدند تا دانش را به سرمایه در سازمان هایشان تبدیل کنند. از دهه نود به بعد توجه خاص به مدیریت دانش ناشی از تغییرات گسترده اقتصادی که در سطح اقتصادی پیش آمده بود تأثیر گرفت. در حقیقت پیشگویی جامعه اطلاعاتی و جامعه دانش مدار به حقیقت پیوسته و اقتصادی مبتنی بر دانش به واقعیتی ملموس مبدل گردیده است (حسینی، ۱۳۸۵).

با توجه به اظهار نظر محققان ضرورت مدیریت دانش در سازمان های آموزشی و مدارس باید اول با شناخت اصول مدیریت دانش همراه باشد تا در اجرای طرح ها دچار مشکل نگردند و به اثربخشی مورد نظر دست یابند. در این تحقیق به بررسی مقایسه‌ای اجرای مؤلفه های مدیریت دانش در بین مدیران (زن و مرد) مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان پرداخته خواهد شد.

۲-۱. بیان مسئله

یکی از بزرگ ترین مشکلات قرن بیست و یکم به کارگیری مدیریت دانش در سازمان ها می باشد. مدیریت دانش از طریق فرایندهای یکپارچه و اصولی به سازمان ها به منظور خلق دانش، کسب دانش، ذخیره، تقسیم، انتشار و به کارگیری دانش کمک و یاری می رساند. از این رو مدیریت مقوله‌ای مهم محسوب می شود که در سازمان ها به دنبال آن است تا نحوه تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت های فردی و گروهی تبیین و روشن سازد. مدیران مدارس و معلمان به عنوان عوامل اجرایی آرمان های آموزش و پرورش مهم ترین عامل برای حرکت آموزش و پرورش و مهم تر از آن جامعه به سوی دانش مداری و جامعه دانش مدار هستند.

راولی^۱ (۲۰۰۰) بیان می دارد، نظر به اینکه کلیه‌ی سازمان های آموزشی (مدارس) دانش را در بطن و متن خود دارند و طی روند روزمره اطلاعات را پردازش و به دانش تبدیل می کنند و با در آمیختن با ارزش ها، راهبردها و تجارب، مبنای تصمیم گیری و اقدامات آینده سازمان را شکل می دهند. آنچه در این فرایند مهم است، آگاهی و دانش آفرینی آگاهانه است. سازمان های آموزشی و مدارس در نقش سازمان های دانش محور عمدتاً فعالیتهای اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و نشر دانش می کنند. مدارس به عنوان یک سازمان آموزشی بخش عظیمی از فعالیت های مربوط به دانش را انجام می دهند. بنابراین، لازم

^۱ Raveley

است جایگاه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و آموزش و پرورش تصریح، آنگاه با نظریه مؤلفه های اصلی مدیریت دانش، روندی را برای هماهنگی فعالیتهای مربوط به فرایندهای تبدیل و تولید دانش تدبیر کرد و بدین ترتیب ارزش سرمایه های فکری را برای حضوری فعال و مستمر در جامعه‌ی بشری به تصویر کشید.

دراکر^۱ (۱۹۹۳) اظهار می کند مدیریت دانش بر این اصل تأکید دارد که امروزه همه کارها دانشی است. همه کارکنان به نوعی کارکنان دانشی به حساب می آیند. این بدان معنی است که شغل آنها بیشتر به دانش آنها متکی است تا مهارت های دستی آنان. همچنین تولید، به اشتراک گذاری و بکارگیری دانش از جمله مهم ترین فعالیت های همه افراد در سازمان هاست(به نقل از حسن زاده، ۱۳۸۶: ۴۱).

اکنون در مواجهه با سیل خروشان اطلاعات و جریان تند باد جهانی شدن تمام سازمان ها به ویژه دانشگاه ها و سازمان های آموزشی (مدارس) نیز تحت الشعاع این جریان قرار گرفته اند و از این رو آنان با پیچیدگی ها، چالش ها و تغییرات دمامم مواجه شده اند. سازمان های آموزشی برای مقابله با این چالش ها نیازمند استفاده از استراتژی های کارآمد مدیریت و سازمان نظیر مدیریت دانش می باشند. از آنجا که میان داده، اطلاعات و دانش ارتباط تنگاتنگی وجود دارد، تشخیص وجه تمایز و اشتراک این سه واژه اهمیت زیادی در موفقیت مدیریت دانش در سازمان های آموزشی (مدارس) و دانشگاه ها دارد(عبدالملکی، ۱۳۸۵). همچنین در این راستا بات^۲ (۱۹۹۸) اعتقاد دارد، برعکس سایر دارایی ها دانش تنها دارایی است که به صورت مستقل ارزشی ندارد زمانی دارای ارزش است که با بهره مندی از آن به منظور رسیدن به اهداف سازمانی تلاش گردد که این میسر نمی شود مگر در خلق سازمان دانش مدار و سازمانی دانش مدار است که در آن تولید و تسهیم دانش در کارکنان آن درونی شده باشد و مدیران نیز تصمیمات خود را بر پایه دانش استوار سازند و خط مشی سازمان نیز بسط و توسعه دانش را برانگیزد(به نقل از عبدالملکی، ۱۳۸۵). از آنجا که مقوله مدیریت دانش بیشتر در سازمان هایی غیر از مدارس بررسی گردیده و با توجه به اینکه مدیران مدارس و مدارس نقش بسیار عمده ای را در تولید دانش بازی می کنند پژوهش حاضر سعی دارد که مؤلفه های مختلف مدیریت دانش را در بین مدیران زن و مرد مدارس شهر زاهدان مورد مقایسه قرار داده و پس از تجزیه و تحلیل آنها به نتایجی برسد که بتواند راهگشای مدیریت بهتر دانش در بین مدیران مدارس باشد.

¹ Drucker

² Bhatt

با توجه به مواردی که ذکر گردید سؤال اصلی و کلی این تحقیق عبارت است از اینکه " آیا بین مؤلفه های مدیریت دانش مدیران زن و مرد مدرس مقطع متوسطه شهر زاهدان تفاوت وجود دارد."

۳ - ۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

سالیز^۱ اعتقاد دارد مدیریت دانش باید در آموزش و پرورش انعکاس پیدا کند. از آنجا که کارکرد اصلی آموزش و پرورش انتقال دانش است، مدیریت دانش در این سازمان از چشم انداز نسبی برخوردار است. آموزش و پرورش باید دریابد که پذیرش فرایندها، فنون و ایده های مدیریت دانش برای آن بسی آسان تر از سازمان های دیگر است. از طرف دیگر، مدارس کارآمد نیازمند کارکنانی نوآور، پرتحرک و ماهر هستند که در کار تیمی خوب عمل کنند. مدیران سازمان های آموزشی باید به ارزش فکری و اهمیت دانش که کارکنان از آن برخوردارند واقف باشند(به نقل از آهنچیان و قلی زاده، ۱۳۸۷: ۱۰۲).

در سال ۱۹۹۷ در بریتانیا حزب کارگر به رهبری تونی بلر با شعار «آموزش، آموزش، آموزش» به پیروزی رسید. عصر دانش، مدارس را مرکز سعادت سازمان های جامعه و اقتصاد تلقی می کند. این دوران در حالی که بار مسئولیت های زیادی را بر دوش مدارس، مراکز آموزش علمی- کاربردی و دانشگاه ها می گذارد، سرمایه گذاری در زیرساخت ها و منابع انسانی آنها را توجیه می کند. در حالی که بسیاری از سنت گرایان ممکن است این ایده را که دانش ارزش مستقیم پولی دارد نپذیرند، فایده اقتصادی آن در این است که جهت حمایت از منابع فراوان موجود در بخش آموزش و پرورش یک استدلال قوی قلمداد می شود(همان منبع: ۸۸).

یوچینگ مینگ^۲ در این راستا چنین بیان می کند، همزمان با تغییر و تحول گسترده در تمامی عرصه های زندگی بشری سازمان های آموزشی نیز از این تأثیرات و تحولات به دور نمانده اند. مؤسسات آموزشی به عنوان نقطه اتکای جامعه برای رشد و پویایی جامعه نیازمند بهره گیری از رویکردهای نوین مدیریت برای بهبود فرایند کاری خود می باشند. نظام های آموزشی در دهه های اخیر با دگرگونی هایی نظیر جهانی شدن، انفجار دانش، فناوری های پیشرفته و... با رقابت تنگاتنگ روبرو هستند. این چالش ها مؤسسات

^۱ Sallis

^۲ Yucheng – Ming

آموزشی را وادار به سازماندهی دوباره فرایندهای کاری خود و بهره‌گیری از منابع غنی انسانی، علمی و فکری خود نموده است (به نقل از نعمتی، ۱۳۸۴).

مدیریت دانش در واقع توجه مدیران را به آنچه که داشته‌اند ولی استفاده مؤثری از آن نمی‌کرده‌اند، جلب می‌کند. مهم‌ترین این عامل‌ها عبارتند از: اطلاعات و نیروی انسانی. همچنین مدیریت دانش به افزایش اثربخشی سازمانی یاری کرده و به افراد کمک می‌کند تا تجربه‌ها، داده‌ها و دانش خود را برای بهبود عملکرد سازمان به کار گیرند (شائمی برزکی، ۱۳۸۴).

امروزه اهمیت مدیریت دانش و دانستن چگونگی^۱ یا دانش فنی، یک قاعده روشن سازمانی است. سازمان‌ها بدون درک و شناخت فرایندهای دانش‌آفرینی، دیگر به عنوان مؤسسات کارآمد قادر به بقای خویش نیستند. سازمان‌های قرن ۲۱ - مدارس - در این اندیشه‌اند که از اطلاعات و دانش به منظور ایجاد ارزش افزوده مستمر برای سهامداران خود به نحو مؤثر و کارآمدی بهره‌گیرند (سالیز، به نقل از آهنگیان و قلی‌زاده، ۱۳۸۷: ۱۷).

همچنین در این رابطه سالیز معتقد است مدیریت دانش در آینده به عنوان راهبردی عمده برای بقای سازمان‌ها، مطرح خواهد شد و بیش از آن، ابزار مهمی برای تقویت عملکرد سازمان‌ها به شمار خواهد آمد. آگاهی از این که دانش چگونه خلق و اداره می‌شود، برای مدیران مدارس و آموزش و پرورش و هر سازمان دیگری ضروری به نظر می‌رسد. از آنجا که مؤسسات بازرگانی از طریق مدیریت دانش قادر به بهبود کارایی و اثربخشی سازمانهایشان می‌باشند، مؤسسات آموزشی (مدارس) نیز توان خلق و قدرت اشتراک دانش را به منظور تقویت یادگیری فراگیران و کارکنان خود دارند (همان منبع: ۱۶).

هاتفی (۱۳۸۵) چنین بیان می‌کند اکنون در سازمان‌ها و مخصوصاً سازمان‌های آموزشی (مدارس) علاوه بر حفظ و نگهداشت سرمایه‌های فیزیکی، سرمایه دانش که بسیار مورد نظر می‌باشد به عنوان یک علم مطرح گردیده که سازمان‌ها در صحت پیاده‌سازی آن می‌باشند. لذا جا دارد که مدیران با شناخت زیرساخت‌ها و فرایندهای آن، بطور موفقیت‌آمیز مدیریت دانش را پیاده‌کنند. در صورت عدم استفاده از این دانش می‌توان شکست سازمان یا بالا رفتن هزینه‌های ناشی از عدم استفاده از سوابق تجربی با تکرار بعضی تصمیم‌گیری‌ها را شاهد بود.

^۱ Know – how

مدیریت دانش با هدف بهبود شرایط آموزش و غنی کردن تجارب یک‌سری راهکارها را که تجربه شده اند، ارائه می‌کند که در آن از روش های یادگیری استفاده می شود. برای ایجاد انگیزه و جلب توجه (کارکنان) یک سری فاکتورها هستند که باید پیاده گردند تا در نهایت به نتیجه مورد نظر مخصوصاً یادگیری‌های شناختی که در سازمان‌های آموزشی بسیار دارای اهمیت می باشند، برسند و کاربردی بودن و توجه صرف به فناوری‌ها بدون در نظر گرفتن نیروی انسانی عملاً تحقق بهینه مدیریت دانش را ناممکن می سازد(عبدالملکی، ۱۳۸۵).

همه سازمان‌ها دانش را تولید کرده آن را به خدمت می‌گیرند. بعضی از این سازمان ها، از جمله سازمان های آموزشی (مدارس) دانش را در هسته و بطن خود دارند. سازمان‌ها طی درهم آمیختن آن با ارزش ها، راهبردها و تجربیات، مبنای تصمیم گیری‌هایشان را شکل می‌دهند. به طور کلی، مدیریت دانش در هر امری که یک سازمان انجام می‌دهد هماهنگ شده است. به همین دلیل، مدیریت دانش در بلند مدت یک ضرورت است، اگر چه وضعیت مناسبی برای موفقیت بلند مدت سازمانی نباشد(رحیمی و نجفی، ۱۳۸۶: ۱۸).

پروساک^۱ شش الزام محیطی که سازمان‌ها را به توجه و تأکید به مدیریت دانش سوق می‌دهد به این صورت عنوان می‌کند:

۱ - جهانی شدن

۲ - تغییر و تحول روز افزون در سازمان‌ها.

۳ - جهان به سرعت در حال تغییر است.

۴ - در شرکت های نرم افزاری، دانش بخشی از تولید است.

۵ - برای انجام اثربخش تر فعالیت‌های مجازی به دانش بیشتری نیاز است.

۶ - دانش موجود، دانش جدید خلق می‌کنند(زایش دانش)(به نقل از کوچک زاده، ۱۳۸۶: ۴).

با توجه به مواردی که ذکر گردید ضرورت وجود چرخه مدیریت دانش در همه سازمان‌های امروزی که با پدیده جهانی شدن روبرو هستند احساس می شود. بدون تردید یکی از عناصر مهم جلو برنده مدیریت دانش در مدارس، وجود مدیری دانا، آگاه و تأثیرگذار است که بتواند دانش موجود در مدارس را شناسایی، سازماندهی، مورد استفاده صحیح و قابل انتقال نماید. تاکنون در زمینه مدیریت دانش در بین مدارس ایران

¹ Prusak

به صورت علمی بررسی صورت نگرفته است و موضوعی نو تلقی می شود بنابراین ضرورت انجام آن در شرایط کنونی کشور که با تغییرات سریع و فزاینده روبرو هستیم دو چندان می شود. لذا این تحقیق به بررسی مقایسه‌ای مؤلفه‌های مدیریت دانش در بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان می پردازد تا بتواند حقایق را کشف و نتایج را به سایر مدیران مدارس کشور نیز تعمیم دهد.

۴-۱. هدف تحقیق

هدف اصلی تحقیق بررسی مقایسه‌ای مؤلفه‌های مدیریت دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان می باشد که برای دستیابی به این هدف، اهداف ویژه‌ای به شرح زیر مطرح گردید. اهداف ویژه این تحقیق شامل :

۱. بررسی مقایسه‌ای تشخیص دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان.
۲. بررسی مقایسه‌ای تحصیل دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان.
۳. بررسی مقایسه‌ای بکارگیری دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان.
۴. بررسی مقایسه‌ای اشتراک گذاری دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان.
۵. بررسی مقایسه‌ای توسعه دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان.
۶. بررسی مقایسه‌ای نگاهداری دانش بین مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان.
۷. بررسی مقایسه‌ای مؤلفه‌های مدیریت دانش مدیران زن با توجه به ویژگیهای دموگرافیک (تحصیلات و سابقه مدیریت).
۸. بررسی مقایسه‌ای مؤلفه‌های مدیریت دانش مدیران مرد با توجه به ویژگیهای دموگرافیک (تحصیلات و سابقه مدیریت).

۵-۱. سؤالات تحقیق

۱. آیا بین تشخیص دانش مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد؟

۲. آیا بین تحصیل دانش مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد؟
۳. آیا بین بکارگیری دانش مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد؟
۴. آیا بین اشتراک گذاری دانش مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد؟
۵. آیا بین توسعه دانش مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد؟
۶. آیا بین نگاهداری دانش مدیران زن و مرد مدارس مقطع متوسطه شهر زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد؟
۷. آیا بین مولفه های مدیریت دانش مدیران زن با توجه به ویژگیهای دموگرافیک (تحصیلات و سابقه مدیریت) آنها تفاوت معنی داری وجود دارد؟
۸. آیا بین مولفه های مدیریت دانش مدیران مرد با توجه به ویژگیهای دموگرافیک (تحصیلات و سابقه مدیریت) آنها تفاوت معنی داری وجود دارد؟

۱-۶. تعریف مفاهیم

۱- مدیریت دانش در سازمان های آموزشی:

تعریف نظری:

بات (۲۰۰۰) مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی را می توان فرایند بهره گیری خلاقانه، اثربخش و کارآمد از تمامی اطلاعات و دانش های موجود در محیط درونی و بیرونی (مدارس) به منظور دستیابی به رسالتهای اساسی آن یعنی آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی تعریف کرد.