

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه تربیت معلم

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی

عنوان :

ارزیابی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات

تابعه آن (شهرستان های شاهرود، سمنان، دامغان و گرمسار)

درسال ۸۹-۱۳۸۸

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم

استاد مشاور :

جناب آقای دکتر حمید رضا آراسته

پژوهشگر:

عباسعلی سعیدی



دانشگاه تربیت معلم

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

این پایان نامه با عنوان "ارزیابی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه آن (شهرستان‌های شاهرود، سمنان، دامغان و گرمسار) در سال ۱۳۸۸-۸۹" به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی توسط آقای عباسعلی سعیدی گردآوری شده است و در جلسه مورخ / / ۱۳۸۸ در حضور هیأت داوران، پس از دفاع با نمره درجه‌ی پذیرفته شد.

استاد راهنما: جناب آقای دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم

استاد مشاور: جناب آقای دکتر حمید رضا آراسته

داور داخلی: جناب آقای دکتر محمد رضا بهرنگی

داور خارجی: جناب آقای دکتر مصطفی عسگریان

مدیر گروه و نماینده تحصیلات تکمیلی

جناب آقای دکتر محمدرضا بهرنگی

تقدیم به :

همسرم، که در سفر زندگی همراه و یاور من بوده و همواره در طی مراحل علمی تشویق و یاریم نموده و آرامش را برایم به ارمغان می آورد.

روان پاک پدر بزرگوارم، که مظهر صداقت و سادگی و محبت بود و چون پروانه ای بی پروا سوخت و دم بر نیاورد.

مادرم عزیزم، که صبر و استقامت را از او آموختم .

فرزندم، سپیده که امیدوارم نگهدارنده ارزش‌های والای انسانی باشد.

و همه کسانی که در راه رشد انسان‌ها برای رسیدن به حقیقت تلاش می کنند و همه کسانی که با عشق آنها زنده‌ام.

و به تمامی کسانی که الفبای آموختن را به من هدیه کردند..

تشکر و سپاس

حمد و سپاس خدای را که نعمت آموختن به انسان عطا کرد و پیامبران را برای تعلیم و راهنمایی بشر فرستاد و توسط پیامبر خاتم و جانشینان برحق او، نعمت را بر همگان تمام و دین خود را کامل کرد.

اکنون که این پژوهش به زیور چاپ آراسته گردید بر خود لازم می دانم که از زحمات استاد گرامی جناب آقای دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم به عنوان استاد راهنما و جناب آقای دکتر حمیدرضا آراسته به عنوان استاد مشاور که با راهنمایی‌های ارزنده‌شان در جهت بهبود کیفیت علمی پایان نامه، مرا در انجام این پژوهش یاری دادند، تشکر نمایم.

از جناب آقای دکتر محمدرضا بهرنگی استاد ارجمند خود و جناب آقای دکتر مصطفی عسگریان که با لطف و بزرگواری، داوری این پایان نامه را پذیرفتند و با نظرات ارزشمندشان در غنا بخشیدن به آن، نقش موثری داشتند، تشکر نمایم.

از مسئولین محترم آموزش و پرورش استان سمنان علی‌الخصوص آموزش و پرورش شهرستان‌های شاهرود، سمنان، دامغان و گرمسار که در این راه کمال مساعدت و همکاری داشتند، تشکر نمایم.

از خانواده عزیز و گرامی ام که همیشه یار و یاورم در زندگی بودند و تمام موفقیت‌هایم را مدیون آنها هستم، صمیمانه سپاسگزارم.

اینجانب والاترین مراتب سپاس خود را به محضر تمام اساتید و معلمان فرزانه و دوستان عزیزم که در طول دوران تحصیل از الطاف خالصانه آنها بهره مند بوده‌ام، ابراز می نمایم.

چکیده

مدیریت دانش یکی از راه‌های ایجاد تحول و بقای سازمانی است. پژوهش حاضر با هدف ارزیابی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه آن، شهرستان‌های: شاهرود، سمنان، دامغان و گرمسار انجام شده است. در این پژوهش ۶ سوال پژوهشی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. جامعه مورد پژوهش شامل کلیه کارکنانی که مدرک تحصیلی آنها حداقل لیسانس و بالاتر که مشتمل بر ۲۵۰ نفر بوده است که بر اساس جدول مورگان، تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و ترکیبی از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی بوده و برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه مدیریت دانش مشتمل بر ۲۸ گویه استفاده شده است. به منظور تعیین ضرایب روایی و پایایی پرسشنامه مورد استفاده، در ابتدا تعداد ۲۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری (که نمونه پژوهش از آن انتخاب شده است) و در بین استادان و دانشجویان دکتری و کارشناسی ارشد آشنا به این حوزه پژوهش، توزیع و جمع‌آوری گردید. پس از تجزیه و تحلیل این پرسشنامه‌ها، روایی آن تایید و ضریب پایایی آن، برابر با ۹۴٪ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون t و f) و تحلیل عاملی استفاده شده است. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، نتایج زیر حاصل گردیده است:

مؤلفه‌های مدیریت دانش در این پژوهش در وضعیت موجود در حد زیر متوسط ارزیابی شده است. این مؤلفه‌ها شامل: دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش می‌باشد. البته در این میان مؤلفه دانش آفرینی دارای بیشترین میانگین و مؤلفه ذخیره دانش دارای کمترین میانگین را دارا بوده است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش – سازمان - ارزیابی

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|--------|---|
| ۱ - ۱۱ | فصل اول: کلیات پژوهش |
| ۱ | مقدمه |
| ۴ | بیان مسأله پژوهش |
| ۶ | اهداف پژوهش |
| ۶ | سؤال‌های پژوهش |
| ۷ | اهمیت پژوهش |
| ۹ | تعاریف نظری و عملیاتی |
| ۱۲-۸۸ | فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش |
| ۱۲ | مقدمه |
| ۱۵ | تعاریف و مبانی نظری |
| ۱۶ | داده |
| ۱۸ | اطلاعات |
| ۲۰ | دانش |
| ۲۴ | ویژگی‌های داده، اطلاعات و دانش |
| ۲۷ | تقسیم‌بندی انواع دانش |
| ۳۲ | مدیریت داده، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش |
| ۳۹ | ویژگی‌های دانش |
| ۴۲ | نقش و اهمیت دانش در سازمان‌ها |
| ۴۲ | مفهوم مدیریت دانش |
| ۴۳ | سیر تاریخی مدیریت دانش |
| ۴۷ | مراحل تکوین مدیریت دانش |

| | |
|----|--|
| ۴۸ | تعاریف مدیریت دانش |
| ۵۱ | مزایای مدیریت دانش |
| ۵۵ | مدل‌های مدیریت دانش |
| ۵۸ | مروری بر مدل‌های اصلی |
| ۶۰ | بررسی چند مدل مدیریت دانش |
| ۶۰ | مدل هیسیگ |
| ۶۱ | مدل م.مک الروی |
| ۶۱ | مدل بک من |
| ۶۲ | مدل بکوویتز و ویلیامز |
| ۶۳ | مدل نوناکا و تاکوچی |
| ۶۶ | مدل پایه‌های ساختمان دانش |
| ۶۸ | پیاده‌سازی مدیریت دانش |
| ۶۹ | استراتژی مدیریت دانش |
| ۶۹ | انواع استراتژی مدیریت دانش |
| ۷۱ | مقدمات پیاده‌سازی مدیریت دانش (دیدگاه اول) |
| ۷۱ | - تشکیل تیم تحقیقاتی |
| ۷۲ | - تحلیل نقطه شروع |
| ۷۲ | - تدوین استراتژی دانش |
| ۷۳ | - انجام فعالیت‌های مدیریت دانش |
| ۷۳ | مقدمات پیاده‌سازی مدیریت دانش (دیدگاه دوم) |
| ۷۳ | - استراتژی و چشم انداز دانش |
| ۷۳ | - محتوا و معماری دانش |

| | |
|-------|---|
| ۷۴ | - ساختار زیربنائی دانش |
| ۷۴ | فرهنگ دانش |
| ۷۴ | مقدمات پیاده سازی مدیریت دانش (دیدگاه سوم) |
| ۷۴ | - مدیریت دانش سازمان |
| ۷۵ | - مدیریت دانش افراد |
| ۷۵ | - فرایند و ساختار زیربنائی مدیریت دانش |
| ۷۵ | مقدمات پیاده سازی مدیریت دانش (دیدگاه چهارم) |
| ۷۶ | گام‌های پیاده سازی مدیریت دانش |
| ۷۶ | مقدمات پیاده سازی مدیریت دانش (دیدگاه پنجم) |
| ۷۶ | کتابخانه‌ها و مدیریت دانش |
| ۷۹ | فن‌آوری اطلاعات و مدیریت دانش |
| ۷۹ | عوامل حیاتی و موثر جهت موفقیت مدیریت دانش از دیدگاه دانشمندان |
| ۸۱ | موانع اساسی پیاده سازی مدیریت دانش |
| ۸۲ | مولفه‌های مدیریت دانش در این پژوهش |
| ۸۳ | پیشینه پژوهش‌های انجام شده |
| ۸۳ | پیشینه پژوهش‌های انجام شده داخلی |
| ۸۵ | پیشینه پژوهش‌های انجام شده خارجی |
| ۸۸ | جمع‌بندی و نتیجه‌گیری |
| ۸۹-۹۵ | فصل سوم: روش اجرای پژوهش |
| ۸۹ | مقدمه |
| ۸۹ | روش انجام پژوهش |
| ۹۰ | جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری |
| ۹۱ | ابزار پژوهش |

| | |
|---------|--|
| ۹۲ | روایی ابزار پژوهش |
| ۹۴ | پایایی ابزار اندازه گیری |
| ۹۵ | روش اجرای پژوهش |
| ۹۵ | روش تجزیه و تحلیل اطلاعات |
| ۹۶-۱۱۷ | فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش |
| ۹۶ | مقدمه |
| ۹۶-۱۰۱ | معرفی نمونه آماری پژوهش |
| ۱۰۱-۱۰۲ | توصیف داده‌ها |
| ۱۰۳-۱۱۷ | تحلیل داده‌ها |
| ۱۱۸-۱۳۱ | فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری |
| ۱۱۸ | مقدمه |
| ۱۱۹-۱۲۶ | تفسیر یافته‌ها، بحث و نتیجه‌گیری |
| ۱۲۶ | نتیجه‌گیری کلی |
| ۱۲۷ | پیشنهاد‌های کاربردی |
| ۱۳۰ | پیشنهاد‌هایی برای پژوهش‌های آتی |
| ۱۳۱ | محدودیت‌های پژوهش |
| ۱۳۲-۱۴۴ | منابع |
| ۱۳۲ | منابع فارسی |
| ۱۳۷ | منابع خارجی |
| ۱۴۵-۱۴۹ | پیوست‌ها |
| ۱۴۵ | پرسشنامه |
| ۱۴۹ | چکیده لاتین |

فهرست اشکال

| صفحه | عنوان |
|------|--|
| ۲۳ | شکل (۲-۱) ارتباط میان داده، اطلاعات و دانش |
| ۲۵ | شکل (۲-۲) فرایند تبدیل داده، اطلاعات و دانش |
| ۲۶ | شکل (۲-۳) زنجیره مدیریت، داده، اطلاعات و دانش و ملزومات آن |
| ۶۳ | شکل (۲-۴) مدل حلزونی دانش نوناکا و تاکه اوچی |

فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۵۱ | جدول (۲-۱) مزایای مدیریت دانش |
| ۵۹ | جدول (۲-۲) مروری بر مدل‌های اصلی مدیریت دانش |
| ۶۵ | جدول (۲-۳) تبدیل دانش بین شکل‌های نهان و آشکار آن |
| ۶۷ | جدول (۲-۴) فهرست ابزارهای مراحل گوناگون مدل پایه‌های ساختمان دانش |
| ۸۰ | جدول (۲-۵) عوامل حیاتی و موثر جهت موفقیت مدیریت دانش از دیدگاه دانشمندان |
| ۸۲ | جدول (۲-۶) علل ایجاد مشکلات در سازمان |
| ۹۱ | جدول (۳-۱) سوال‌های مرتبط با مولفه‌های مدیریت دانش |
| ۹۱ | جدول (۳-۲) ارزش‌گذاری گزینه‌های مربوط به سوال‌های مدیریت دانش |
| ۹۳ | جدول (۳-۳) پارامترهای اندازه‌گیری مولفه‌های مدیریت دانش در تحلیل عاملی تاییدی |
| ۹۶ | جدول (۴-۱) توزیع نمونه‌ها از نظر مدرک تحصیلی |
| ۹۷ | جدول (۴-۲) توزیع نمونه‌ها از نظر سابقه خدمت |

| | |
|-----|---|
| ۹۸ | جدول (۳-۴) توزیع نمونه‌ها از نظر سن |
| ۹۹ | جدول (۴-۴) توزیع نمونه‌ها از نظر پراکندگی محل خدمت |
| ۱۰۰ | جدول (۴-۵) توزیع نمونه‌ها از نظر جنسیت |
| ۱۰۱ | جدول (۴-۶) شاخص‌های آماری برای هر یک از مولفه‌های پژوهش |
| ۱۰۲ | جدول (۴-۷) تحلیل سوال‌های پرسشنامه در هر یک از مولفه‌های پژوهش |
| ۱۰۳ | جدول (۴-۸) شاخص آمار توصیفی برای مولفه تولید دانش |
| ۱۰۳ | جدول (۴-۹) شاخص آزمون تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه تولید دانش |
| ۱۰۴ | جدول (۴-۱۰) شاخص آمار توصیفی برای مولفه جذب دانش |
| ۱۰۴ | جدول (۴-۱۱) شاخص آزمون تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه جذب دانش |
| ۱۰۶ | جدول (۴-۱۲) شاخص آمار توصیفی برای مولفه سازماندهی دانش |
| ۱۰۶ | جدول (۴-۱۳) شاخص آزمون تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه سازماندهی دانش |
| ۱۰۷ | جدول (۴-۱۴) شاخص آمار توصیفی برای مولفه ذخیره دانش |
| ۱۰۷ | جدول (۴-۱۵) شاخص آزمون تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه ذخیره دانش |
| ۱۰۹ | جدول (۴-۱۶) شاخص آمار توصیفی برای مولفه انتشار دانش |
| ۱۰۹ | جدول (۴-۱۷) شاخص آزمون تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه انتشار دانش |

| | |
|-----|--|
| ۱۱۰ | جدول (۴-۱۸) شاخص آمار توصیفی برای مولفه کاربرد دانش |
| ۱۱۰ | جدول (۴-۱۹) شاخص آزمون تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه کاربرد دانش |
| ۱۱۲ | جدول (۴-۲۰) شاخص آمار توصیفی برای مولفه کل |
| ۱۱۲ | جدول (۴-۲۱) شاخص آزمون تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه کل |
| ۱۱۴ | جدول (۴-۲۲) تحلیل واریانس با توجه به سطوح مختلف سن |
| ۱۱۵ | جدول (۴-۲۳) تحلیل واریانس با توجه به سطوح مختلف پراکندگی محل خدمت |
| ۱۱۶ | جدول (۴-۲۴) تحلیل واریانس با توجه به سطوح مختلف مدرک تحصیلی |
| ۱۱۷ | جدول (۴-۲۵) تحلیل واریانس با توجه به سطوح مختلف سابقه خدمت |

فهرست نمودارها

| | |
|-----|--|
| ۹۷ | نمودار (۴-۱) درصد توزیع افراد نمونه بر حسب مدرک تحصیلی |
| ۹۸ | نمودار (۴-۲) درصد توزیع افراد نمونه بر حسب سابقه خدمت |
| ۹۹ | نمودار (۴-۳) درصد توزیع افراد نمونه بر حسب سن |
| ۱۰۰ | نمودار (۴-۴) درصد توزیع افراد نمونه بر حسب پراکندگی محل خدمت |
| ۱۰۱ | نمودار (۴-۵) درصد توزیع افراد نمونه بر حسب جنسیت |
| ۱۰۴ | نمودار (۴-۶) مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه تولید دانش |

| | |
|-----|--|
| ۱۰۵ | نمودار (۴-۷) مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه جذب دانش |
| ۱۰۷ | نمودار (۴-۸) مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه سازماندهی دانش |
| ۱۰۸ | نمودار (۴-۹) مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه ذخیره دانش |
| ۱۱۰ | نمودار (۴-۱۰) مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه انتشار دانش |
| ۱۱۱ | نمودار (۴-۱۱) مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه کاربرد دانش |
| ۱۱۳ | نمودار (۴-۱۲) مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مولفه کل |

مقدمه

امروزه رقابت در سطح جهانی و سرعت افزایش تغییر و توسعه مداوم در صنعت و تجارت، مشکلاتی قابل توجه و فزاینده در همه سازمانها محسوب می‌شود. از سوی دیگر رشد دانش در زمانهای اخیر بسیار سریع بوده، به گونه‌ای که در قرن بیستم، ۸۰٪ یافته‌های فن آوری و دانش و نیز ۹۰٪ تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی، در جهان تولید شده است و هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود و این در حالی است که عمر متوسط آن، کمتر از چهار سال می‌باشد. می‌توان اذعان داشت که این تغییرات، منجر به بروز نگرش جدیدی در مدیریت کسب و کار با نام مدیریت دانش شده است (افرازه، ۱۳۸۴). بنابراین استفاده به موقع و صحیح از دانش موجود و دانش نهان در سازمانها منجر به نتایج مثبتی می‌گردد. حکایت زیر ارزش دانش و استفاده مناسب از آن را نمایان می‌سازد:

« شخصی به بانک نیویورک سیتی مراجعه می‌کند و تقاضای دوهزار دلار وام می‌نماید تا یک سفر دوهفته‌ای به اروپا داشته باشد. مسئول پرداخت وام از وی در مورد گروگذار سوال می‌کند و وی در پاسخ به خودروی رولزرویز شخصی خود اشاره می‌نماید که در مقابل بانک پارک شده بود و سپس کلید ماشین را به مسئول پرداخت وام تحویل می‌دهد. آن مرد وام را دریافت و به مسافرت می‌رود. پس از دو هفته باز می‌گردد و از مسئول وام در مورد مبلغ پرداختی سوال می‌کند. وی پاسخ می‌دهد که ۲۰۰۰ دلار اصل پول و ۱۵/۴۶ دلار سود آن می‌باشد. مسئول وام می‌پرسد: من حساب شما را کنترل کردم و متوجه شدم که شما میلیونر هستید. چگونه با وجود آن، به چنین مبلغ کمی نیاز پیدا کردید. مرد پاسخ داد: غیر از اینجا من در کجای شهر نیویورک می‌توانستم به مدت دو هفته ماشین خود را با پرداخت مبلغ ۱۵/۴۶ دلار پارک نمایم.»

شخص مورد نظر در این حکایت از دانش پنهان خود استفاده کرده و فایده برده است. سازمانها نیز رفته رفته مانند این شخص به این نکته می‌رسند که قدرت رقابتی آنها، همان دانش کارکنان یا سرمایه‌های ذهنی سازمان آنها می‌باشد (لیبوییتز، ترجمه حسن زاده، ۱۳۸۴).

در سال‌های اخیر، موسسات و شرکت‌ها، توجه به دانش به عنوان سرمایه‌های گران‌بها را پیش روی خود قرار داده و در برخورد با مشتری، بازار، رقبا و حتی کارکنان به بهترین نحو از آن استفاده می‌نمایند.

بسیاری از شرکت‌های بزرگ محاسبه‌ای و مشاوره‌ای در حال حاضر، پایگاه‌های دانشی دارند که تجارب مطرح در هر گونه قراردادی را جمع‌آوری و ثبت و ضبط می‌نمایند. بنابراین جمع‌آوری و قابل استفاده نمودن دانش‌های عینی و نهان در هر سازمانی بر ارزش و اهمیت آن سازمان افزوده و منجر به رسیدن سازمان‌ها به خودباوری می‌گردد.

آموزش و پرورش هم یک نهاد اجتماعی است که نیروی انسانی سازنده جامعه را در خود پرورش می‌دهد. روشن است که عوامل و عناصر گوناگونی در بهره‌دهی و تحقق اهداف اجتماعی، آموزشی آن نقش دارند. کیفیت نیروی انسانی تأثیر زیادی در توسعه و پیشرفت سازمان دارد. لذا ضروری است که نیروی انسانی در سازمان، دارای مهارت و دانش و بیش از آن در اداره مؤثر حرفه و تخصص خویش باشد. از آن جا که نیروی انسانی یکی از مهمترین ارکان تشکیل دهنده سازمان‌هاست، بحث و بررسی در خصوص نگرش‌ها، نیازها و درخواست‌های آنان و ایجاد محیطی مناسب در جهت افزایش اثربخشی عملکرد نیروی انسانی در سازمان و انجام وظایف آنها دارای اهمیت ویژه‌ای است. امروزه پیشرفت‌ها و تغییرات علمی، تأثیر عمده‌ای در مدیریت نیروی انسانی به جا نهاده است که به تبع آن، این پیشرفت‌ها و تغییرات علمی منتهی به توسعه توانایی‌های نیروی کار شده است و روز به روز در انجام وظایف سازمان با صرف هزینه‌های کم، از توانمندی‌ها و مهارت بیشتری برخوردار شده‌اند. بنابراین امروزه شرایط و فضای رقابتی سازمان‌ها بیش از پیش پیچیده و متغیر شده است و این فضا به سرعت در حال تغییر است به گونه‌ای که برای بیشتر سازمان‌ها، این سرعت به مراتب بیش از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق آنهاست. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمان‌ها به وجود آورده است و فراوانی بی پایان دانش، بازارها را در حالت تغییر مداوم قرار داده و این امر سازمان‌ها را ملزم به تغییرات مستمر می‌کند (مشبکی، زارعی، ۱۳۸۲، ص ۳۹).

بنابراین سازمان‌های آموزش و پرورش نیاز دارند به طور جدی و روشن، فرایندهای مربوط به ایجاد دارایی‌های دانشی را به کار ببرند و ارزش سرمایه هوش خود را بشناسند (روولی^۱، ۲۰۰۰).

کتابخانه‌های سازمان‌های آموزشی به عنوان گنجینه‌های نگهداری دانش با الهام از اصول اولیه کتابداری یعنی: به هدر ندادن وقت کاربران و ایجاد زمینه سهولت دسترسی کاربران در سریع‌ترین زمان به دانش و منابع اطلاعاتی مورد نیاز به وظایف خود می‌پردازند. بنابراین می‌توانند نقش مهمی در گسترش و استفاده مناسب از دانش سازمانی داشته باشند.

به طور کلی مدیریت دانش در حوزه آموزش و پرورش را می‌توان فرایند بهره‌گیری خلاقانه، اثربخش و کارآمد از تمامی اطلاعات و دانش‌های موجود در محیط درونی و بیرونی آموزش و پرورش به منظور دستیابی به رسالت‌های اساسی آن یعنی آموزش و پژوهش تعریف نمود.

¹ . Rowely

بیان مسئله پژوهش

پیشرفت‌های گوناگون در دهه‌های اخیر در سازمان‌ها و در محیط پیرامون آن باعث شده که مدیران با کثرت فرایندها و تغییرات سازمانی مواجه شوند. بخش عظیمی از این تغییرات به منظور بهبود عملکرد، افزایش رقابت و احتمال بقای سازمان بر توسعه و کاربرد سرمایه‌های فکری و رشد شایستگی‌های اساسی متمرکز شده است (گادبوت^۱، ۲۰۰۰، ص ۷۶).

در دهه اخیر به موجب پیدایش اقتصاد دانشی، دانش سازمانی به سرعت به عنوان یک منبع اصلی اقتصاد شناخته شد. موفقیت هر سازمان بیش از آن که وابسته بر ارزش منابع مادی و فیزیکی باشد وابسته به سرمایه‌های فکری سازمان در کسب مستندسازی و بیش از آن مرهون قدرت و توانایی انتقال دانش با اثربخشی بیشتر است. مدیریت دانش به عنوان رویکرد نوین جهت بهره‌برداری و توسعه سرمایه‌های یک سازمان با هدف پیشبرد اهداف سازمان ظهور کرد (بات^۲، ۲۰۰۱، ص ۶۸).

در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمان‌ها ضروری است که به طور مداوم، دانش جدید را به شکل اعتباربخشی و با کاربرد در محصولات و خدمات خود به کار گیرند (ایران‌شاهی، مترجم، ۱۳۷۷، ص ۱۳۸۲). با ذکر این نکته که مدیریت دانش منحصر به اتخاذ راهبردها و تدابیری برای مدیریت سرمایه‌های انسان محور، معطوف گشته است (آدام و مک کرییدی^۳، ۱۹۹۹، ص ۹۱)، و جامعه فراصنعتی امروز، جامعه اطلاعاتی است که در آن به تدریج فن‌آوری‌های نیروافزا جای خود را به فن‌آوری‌های دانش افزا می‌دهد (احمدپور، داریانی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۲). در نتیجه، هدف مدیریت دانش به کار بستن دانش موجود به طور کامل و گنجاندن آن در کالاها و خدمات به منظور تقویت قابلیت‌های اساسی و برتری رقابتی می‌باشد (کولی، احمد، آیوز^۴، ۲۰۰۰، ص ۳۲۵). مدیریت دانش به روش‌ها، ابزارها و تکنیک‌هایی می‌پردازد که طی آن، بتوان اطلاعات و دانش را تولید و منتقل کرد. علاوه بر آن، دانش را به عنوان سرمایه‌ای در نظر می‌گیرد که به کمک مدیریت دانش، قابل سرمایه‌گذاری، سوددهی و بهره‌وری است. امروزه بقاء و حیات سازمان‌ها در جامعه دانش مدار کنونی، مستلزم دانش آفرینی در تمام فرایندهای سازمانی است که سازمان آموزش و پرورش و نهادهای آموزشی با

1. Godbout

2. Bahat

3. Adam & Mccreeedy

4. Coli & Ahmad & Ives

ویژگی‌های انحصاری خود و توان رقابتی بالقوه‌شان باید نقش پیشگامانه‌ای در این زمینه ایفا کنند، چون اساساً وظیفه اصلی سازمان‌های آموزشی، دانش‌آفرینی است، پس برای تولید، جذب، سازماندهی، ذخیره، کاربرد و انتشار دانش در موسسات آموزشی نیاز به مدیریت دانش می‌باشد.

حال با توجه به این موضوع که مشکل موجود در سازمان‌ها به طور کلی و سازمان‌های آموزشی به خصوص، نبود یا عدم کاربرد موثر مدیریت دانش است و این سوال که آموزش و پرورش برای موفقیت مدیریت دانش باید چه کارهایی انجام دهد و عواملی که در موفقیت مدیریت دانش در آموزش و پرورش نقش اساسی دارند کدامند، انجام این پژوهش در راستای پاسخگویی به این سوال‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش

ارزیابی مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه آن (شهرستان‌های شاهرود، سمنان، دامغان و گرمسار) در سال ۱۳۸۸-۸۹

هدف های جزئی پژوهش

- ۱) ارزیابی وضعیت دانش‌آفرینی در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه.
- ۲) ارزیابی وضعیت جذب دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه.
- ۳) ارزیابی وضعیت سازماندهی دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه.
- ۴) ارزیابی وضعیت ذخیره دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه.
- ۵- ارزیابی وضعیت انتشار دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه.
- ۶- ارزیابی وضعیت کاربرد دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه.

سوال های پژوهش

سوال کلی پژوهش

مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه آن (شهرستان های شاهرود، سمنان، دامغان و گرمسار) در سال ۱۳۸۸-۸۹ چگونه است؟

سوال های جزئی پژوهش

- ۱- وضعیت مولفه دانش‌آفرینی در مدیریت دانش سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه آن در چه حدی است؟
- ۲- وضعیت مولفه جذب دانش در مدیریت دانش سازمان آموزش و پرورش استان سمنان و ادارات تابعه آن در چه حدی است؟