

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان :

امکان سنجی استقرار سیستم مدیریت دانش در
سازمان آموزش و پرورش شهر تهران

استاد راهنما:

دکتر حیدر تورانی

استاد مشاور :

دکتر سعید خواجه ای

پژوهشگر :

مهری غنی زاده گرایلی

تابستان ۱۳۹۰

تقدیم به:

همسر عزیز و فرزندان بزرگوارم
که در راه کسب علم و معرفت هر آنچه در توان داشتند برایم انجام دادند و
پیمودن این راه بدون کمک و حمایت‌های خالصانه و بی دریغ آنها ممکن
نبود.

و تقدیم به همه کسانی که زندگی کردن و انسان بودن را به من آموختند.

تقدیر و تشکر

حال که به یاری خداوند متعال انجام این پروژه را به پایان رسانده ام، و ضیفه خویش می دانم به مصداق آیه شریفه ((من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق)) از کوشش ها و رهنمودهای ارزنده استاد گرانقدر جناب آقای دکتر حیدر تورانی که مسئولیت راهنمایی اینجانب را در امر این تحقیق بر عهده گرفتند و در تمامی مراحل پژوهش با صبر و حوصله بنده را یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی نمایم.

همچنین از استاد ارجمند جناب آقای دکتر سعید خواجه ای که مشاوره این تحقیق را به عهده داشته اند، و با بیان نکات ارزنده مرا در انجام این پژوهش همراهی نمودند کمال امتنان و قدردانی را می نمایم.

همچنین از استاد ارجمند جناب آقای دکتر سید فرهاد افتخار زاده مدیر گروه محترم علوم تربیتی به خاطر همکاریهای بی شائبه شان تقدیر و تشکر می نمایم.

در پایان بر خود لازم می دانم که از تمامی مدیران و کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران به خصوص جناب آقای اسلامی پویا مدیر گروه تحقیقات که با ارائه نظرات سازنده و همکاری در تکمیل پرسشنامه های این پژوهش موجب ارتقای کیفیت کار شده اند، سپاسگزارم.

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب مهتری غنی زاده گرایلی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته بانه شماره دانشجویی ۸۷۰۸۸۴۹۵۰۴۰۰ در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۰/۵/۲۲ از پایان نامه خود تحت عنوان : امکان سنجی استقرار سیستم مدیریت دانش در سازمان آموزش پرورش شهر تهران با کسب نمره ۱۸/۷۵ و درجه عالی دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم :

۱. این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه ، کتاب ، مقاله و ...) استفاده نموده ام ، مطابق ضوابط و رویه های موجود ، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
۲. این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح ، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
۴. چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی : مهتری غنی زاده
تاریخ و امضاء : ۱۳۹۰/۵/۲۲

بسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۹۰/۵/۲۲

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم مهری غنی زاده گرایلی از پایان
نامه خود دفاع نموده و با نمره ۱۸/۷۵ بحروف هجده و هفتاد و پنج صدم
و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما



۵-۱۸/۱

فهرست مطالب

عنوان صفحه

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مساله	۴
۳-۱- ضرورت و اهمیت موضوع	۷
۴-۱- اهداف پژوهش	۸
۵-۱- سوالات پژوهش	۹
۶-۱- روش تحقیق	۹
۷-۱- تعاریف نظری متغیر ها	۱۰
۸-۱- تعاریف عملیاتی متغیر ها	۱۱

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

۱-۲- مقدمه	۱۴
۲-۲- تعریف مدیریت دانش	۱۵
۳-۲- مفاهیم مدیریت دانش	۱۷
۱-۳-۲- داده	۱۸
۲-۳-۲- اطلاعات	۱۹
۳-۳-۲- علم	۲۰
۴-۳-۲- دانش	۲۰
۵-۳-۲- خرد	۲۳
۴-۲- انواع دانش	۲۴
۱-۴-۲- دانش نیروی انسانی	۲۴
۲-۴-۲- دانش مکانیزه	۲۴
۳-۴-۲- دانش مستند	۲۴
۴-۴-۲- دانش خودکار اتوماتیک	۲۴
۵-۴-۲- دانش فردی	۲۴
۶-۴-۲- دانش جمعی	۲۵
۷-۴-۲- دانش سازمانی	۲۵
۸-۴-۲- دانش ضمنی (پنهان)	۲۵
۹-۴-۲- دانش صریح (آشکار)	۲۵
۵-۲- مدیریت دانش در گذر زمان	۲۷
۶-۲- مزایای مدیریت دانش	۳۳

۳۴	۷-۲- مراحل مدیریت دانش
۳۸	۸-۲- ضرورت و اهمیت مدیریت دانش در سازمانها
۴۰	۹-۲- موانع استقرار مدیریت دانش در سازمانها
۴۰	۹-۲-۱- عوامل انسانی
۴۰	۹-۲-۲- عوامل سازمانی
۴۱	۱۰-۲- چالش های مدیریت دانش در سازمانهای دولتی
۴۳	۱۱-۲- مولفه های اصلی مدیریت دانش
۴۳	۱۱-۲-۱- جذب، کشف و تولید دانش
۴۵	۱۱-۲-۲- سازماندهی و ذخیره دانش
۴۶	۱۱-۲-۳- توزیع و انتقال دانش
۴۹	۱۱-۲-۴- تسهیم دانش
۵۰	۱۱-۲-۵- کاربرد دانش
۵۱	۱۲-۲- انواع دانش مورد نیاز سازمان
۵۱	۱۲-۲-۱- دانش ساختار
۵۱	۱۲-۲-۲- دانش فرآیند
۵۱	۱۲-۲-۳- دانش منابع انسانی
۵۱	۱۲-۲-۴- دانش پروژه ای
۵۲	۱۲-۲-۵- دانش هدایت و کنترل
۵۲	۱۳-۲- رابطه مدیریت دانش با مدیریت داده و اطلاعات
۵۳	۱۴-۲- نقش یکپارچه سازی مدیریت دانش در سازمان
۵۴	۱۵-۲- سطوح مختلف اهداف در مدیریت دانش
۵۷	۱۶-۲- مدیریت دانش و یادگیری سازمانی
۵۸	۱۷-۲- یادگیری سازمانی
۵۹	۱۸-۲- سازمان یاد گیرنده
۶۰	۱۸-۲-۱- ویژگیهای سازمان یاد گیرنده
۶۱	۱۹-۲- الگوهای مدیریت دانش
۶۱	۱۹-۲-۱- الگوهای طبقه بندی دانش
۶۴	۱۹-۲-۲- الگوهای سرمایه فکری
۶۴	۲۰-۲- فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش
۷۰	۲۱-۲- عناصر سازمانی مدیریت دانش
۷۲	۲۱-۲-۱- ساختار سازمانی
۷۵	۲۱-۲-۲- فرهنگ سازمانی
۷۷	۲۱-۲-۳- منابع انسانی
۸۰	۲۱-۲-۴- فناوری اطلاعات

۸۴	۲۲-۲- پیشینه پژوهش
۸۵	۲۲-۲-۱- تحقیقات انجام شده در ایران
۸۹	۲۲-۲-۲- تحقیقات انجام شده در خارج کشور
۹۸	۲۳-۲- جمع بندی
۹۹	۲۴-۲- الگوی مفهومی پژوهش

فصل سوم: روش تحقیق

۱۰۲	۳-۱- مقدمه
۱۰۴	۳-۲- روش شناسی پژوهش
۱۰۴	۳-۳- جامعه آماری
۱۰۵	۳-۴- نمونه آماری و روش نمونه گیری
۱۰۵	۳-۵- روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۱۰۷	۳-۶- روایی و پایایی پرسشنامه
۱۰۸	۳-۷- روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱۱۰	۴-۱- مقدمه
۱۱۱	۴-۲- تحلیل داده های جمعیت شناختی
۱۱۵	۴-۳- تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۵۶	۵-۱- مقدمه
۱۵۷	۵-۲- خلاصه ای از نتایج تحقیق
۱۶۵	۵-۲-۱- جمع بندی
۱۶۷	۵-۳- محدودیت های پژوهش
۱۶۸	۵-۴- پیشنهادات اجرایی
۱۷۱	۵-۴-۱- پیشنهادات برای مطالعات آتی
۱۷۲	منابع و مأخذ
	منبع فارسی

۱۷۳

منابع لاتین

۱۷۹

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲) مهارت های دستیابی به دانایی و خرد گرایی	۲۳
جدول (۲-۲) مسایل دانش در سطوح مختلف اهداف	۵۶
جدول (۳-۲) مدل حلزونی دانش نوناکا	۶۱
جدول (۴-۲) فرآیند خلق دانش نوناکا و هدلاند	۶۲
جدول (۵-۲) فرآیند خلق دانش بویست	۶۳
جدول (۶-۲) مشکلات مدیریت دانش در سازمان	۹۵
جدول (۷-۲) علل ایجاد مشکلات در سازمان	۹۶
جدول (۱-۳) نمایانگر ارتباط سوالات پرسشنامه با سوالات تحقیق	۱۰۶
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب مدرک تحصیلی	۱۱۱
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب رشته تحصیلی	۱۱۲
جدول (۳-۴) توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب سابقه خدمت	۱۱۳
جدول (۴-۴) توزیع فراوانی افراد نمونه برحسب جنسیت	۱۱۴
جدول (۵-۴) آزمون T گویه های زیر مؤلفه تولید سوال پژوهشی اول	۱۱۷
جدول (۶-۴) آزمون T کل زیر مؤلفه تولید سوال پژوهشی اول	۱۱۸
جدول (۷-۴) آزمون T گویه های زیر مؤلفه سازماندهی سوال پژوهشی اول	۱۱۹
جدول (۸-۴) آزمون T کل زیر مؤلفه سازماندهی سوال پژوهشی اول	۱۲۰
جدول (۹-۴) آزمون T گویه های زیر مؤلفه نشر سوال پژوهشی اول	۱۲۱
جدول (۱۰-۴) آزمون T کل زیر مؤلفه نشر سوال پژوهشی اول	۱۲۲
جدول (۱۱-۴) آزمون T گویه های زیر مؤلفه کاربرد سوال پژوهشی اول	۱۲۳
جدول (۱۲-۴) آزمون T کل زیر مؤلفه کاربرد سوال پژوهشی اول	۱۲۴
جدول (۱۳-۴) آزمون T کل مؤلفه ساختار	۱۲۵
جدول (۱۴-۴) آزمون T گویه های زیر مؤلفه تولید سوال پژوهشی دوم	۱۲۶
جدول (۱۵-۴) آزمون T کل زیر مؤلفه تولید سوال پژوهشی دوم	۱۲۷
جدول (۱۶-۴) آزمون T گویه های زیر مؤلفه سازماندهی سوال پژوهشی دوم	۱۲۸
جدول (۱۷-۴) آزمون T کل زیر مؤلفه سازماندهی سوال پژوهشی دوم	۱۲۹
جدول (۱۸-۴) آزمون T گویه های زیر مؤلفه نشر سوال پژوهشی دوم	۱۳۰

- جدول (۱۹-۴) آزمون T کل زیر مولفه نشر دانش سوال پژوهشی دوم ۱۳۱
- جدول (۲۰-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه کاربرد سوال پژوهشی دوم ۱۳۲
- جدول (۲۱-۴) آزمون T کل زیر مولفه کاربرد سوال پژوهشی دوم ۱۳۳
- جدول (۲۲-۴) آزمون T کل مولفه فناوری اطلاعات ۱۳۴
- جدول (۲۳-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه تولید سوال پژوهشی سوم ۱۳۵
- جدول (۲۴-۴) آزمون T کل زیر مولفه تولید سوال پژوهشی سوم ۱۳۶
- جدول (۲۵-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه سازماندهی دانش ۱۳۷
- سوال پژوهشی سوم
- جدول (۲۶-۴) آزمون T کل زیر مولفه سازماندهی سوال پژوهشی سوم ۱۳۸
- جدول (۲۷-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه نشر دانش سوال پژوهشی سوم ۱۳۹
- جدول (۲۸-۴) آزمون T کل زیر مولفه نشر دانش سوال پژوهشی سوم ۱۳۹
- جدول (۲۹-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه کاربرد دانش ۱۴۰
- سوال پژوهشی سوم
- جدول (۳۰-۴) آزمون T کل زیر مولفه کاربرد سوال پژوهشی سوم ۱۴۱
- جدول (۳۱-۴) آزمون T کل مولفه منابع انسانی ۱۴۲
- جدول (۳۲-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه تولید دانش ۱۴۳
- سوال پژوهشی چهارم
- جدول (۳۳-۴) آزمون T کل زیر مولفه تولید سوال پژوهشی چهارم ۱۴۳
- جدول (۳۴-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه سازماندهی دانش ۱۴۴
- سوال پژوهشی چهارم
- جدول (۳۵-۴) آزمون T کل زیر مولفه سازماندهی سوال پژوهشی چهارم ۱۴۵
- جدول (۳۶-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه نشر دانش ۱۴۶
- سوال پژوهشی چهارم
- جدول (۳۷-۴) آزمون T کل زیر مولفه نشر دانش سوال پژوهشی چهارم ۱۴۷
- جدول (۳۸-۴) آزمون T گویه های زیر مولفه کاربرد دانش ۱۴۸
- سوال پژوهشی چهارم
- جدول (۳۹-۴) آزمون T کل زیر مولفه کاربرد سوال پژوهشی چهارم ۱۴۹
- جدول (۴۰-۴) آزمون T کل مولفه فرهنگ سازمانی ۱۵۰
- جدول (۴۱-۴) نتایج تحلیل واریانس یک طرفه درمورد سوال پنجم ۱۵۱
- به تفکیک مدرک تحصیلی
- جدول (۴۲-۴) نتایج تحلیل واریانس یک طرفه در مورد سوال پنجم ۱۵۲
- به تفکیک رشته تحصیلی
- جدول (۴۳-۴) نتایج تحلیل واریانس یک طرفه در مورد سوال پنجم ۱۵۳
- به تفکیک سابقه خدمت

جدول (۴-۴۴) نتایج تحلیل واریانس یک طرفه در مورد سوال پنجم ۱۵۴
به تفکیک جنسیت

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۱۱	نمودار (۱-۴) توزیع فراوانی افراد نمونه به تفکیک مدرک تحصیلی
۱۱۲	نمودار (۲-۴) توزیع فراوانی افراد نمونه به تفکیک رشته تحصیلی
۱۱۳	نمودار (۳-۴) توزیع فراوانی افراد نمونه به تفکیک سابقه خدمت
۱۱۴	نمودار (۴-۴) توزیع فراوانی افراد نمونه به تفکیک جنسیت

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل (۱-۲) مدل تقویت شده زنجیره ارزش دانش	۱۸
شکل (۲-۲) انواع دانش با توجه به نوع دارندگان و حاملان آن	۲۴
شکل (۳-۲) ارتباط میان مدیریت داده، اطلاعات و دانش	۵۲
شکل (۴-۲) نقش یکپارچه سازی مدیریت دانش	۵۳
شکل (۵-۲) مدل عملیاتی فضای کاری زنجیره دانش	۷۶
شکل (۶-۲) روند تکاملی منابع انسانی در سازمان های دانایی محور	۷۷
شکل (۷-۲) مدل زیر ساخت فنی زنجیره ارزش دانش	۸۲
شکل (۸-۲) الگوی مفهومی پژوهش	۱۰۰

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، امکان سنجی استقرار سیستم مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران بوده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، زمینه یابی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بوده است که تعداد آنها ۳۲۰ نفر و نمونه آماری مورد بررسی ۱۷۵ نفر می باشد. ابزار اندازه گیری این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته ای است که شامل ۶۱ سوال می باشد که پایایی آن از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ برابر ۸۶٪ حاصل گردید. با استفاده از آمار توصیفی و رسم جداول فراوانی و نمودار به توصیف جامعه آماری از نظر جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و رشته تحصیلی پرداخته شد و از طریق آمار استنباطی و با استفاده از آزمون t تک متغیره و f استیودنت یا آنالیز تحلیل واریانس یک طرفه تجزیه و تحلیل شد و در نهایت نتایج حاصل با استفاده از نرم افزار spss ویرایش ۱۵ و ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده در مورد چهار مؤلفه اصلی پژوهش شامل ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی و فرهنگ سازمانی نشان می دهد که در زمینه ساختار سازمانی وضعیت مناسبی برای کاربرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر تهران وجود ندارد. در مورد سوال دوم پژوهش، مولفه فناوری اطلاعات از شرایط مناسبی برخوردار است. در مورد سوال سوم، از نظر مولفه منابع انسانی سازمان از وضعیت مناسبی جهت کاربرد مدیریت دانش برخوردار است و در مورد سوال چهارم پژوهش، یعنی مولفه فرهنگ سازمانی وضعیت مناسبی برای استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران وجود ندارد. مقایسه نظرات افراد نمونه در امکان سنجی استقرار مدیریت دانش بر اساس مولفه های جمعیت شناختی (جنسیت، سن و ...) تفاوت معناداری را نشان نداد.

کلید واژه:

مدیریت دانش، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، منابع سازمانی، سازمان آموزشی، سازمان آموزش و پرورش، امکان سنجی.

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱) مقدمه

با گذر از دوران صنعتی و ورود به جامعه اطلاعاتی موج سوم ساختار تمدن بشری، مبتنی بر اطلاعات گردید و در این تمدن جدید؛ اطلاعات منشأ اصلی ثروت و قدرت شد و نادانی و جهل منشأ درماندگی و فقر (تافلر، ۱۳۷۸). موج چهارم حیات تاریخی انسان با ورود به عصر مجازی و مفاهیم تازه ای چون جامعه معرفتی، اقتصاد دانایی محور، مدیریت دانش و..... در حال شکل گیری است (عدلی ۱۳۸۴). پیتر دراگر^۱ از اصطلاح جامعه دانش برای جامعه موج چهارم استفاده می کند. به نظر او این نوع جامعه یا اقتصاد نوین از حیث کارکرد دانش در جامعه تفاوت اساسی با گذشته دارد. دراکر در کتاب جامعه فرا سرمایه داری معتقد است که در اقتصاد نوین، دانش به عنوان یکی از عوامل شناخته شده در امر تولید هم چون نیروی کار، سرمایه و زمین به شمار نمی رود، بلکه امروز به عنوان تنها عامل اساسی در حوزه تولید ارزیابی می شود. او چنین استدلال می کند که ارزیابی دانش به عنوان تنها عامل اساسی و نه به عنوان منبعی در کنار منابع دیگر، دلیل اصلی برتری جامعه نوین تلقی می شود (دراگر، ۱۳۷۵).

تافلر^۲ با تأکید بر نظریات دراگر می گوید که دانش، منبع بالاترین سطح کیفیت در نیروی کار و عامل اساسی در نیروی کار و عامل اساسی در جابجایی نیرویی است که در جریان فرایند تولید مورد بهره برداری قرار می گیرد. تافلر چنین استنتاج می کند که دانش از مجاورت نیروی سرمایه و نیروی انسانی خارج شده و به عنوان جوهر اصلی آنها درآمده است و به همین دلیل رقابت برای کنترل دانش و ابزار ارتباطی، در عرصه جهانی بسیار شدید شده است. او همچنین معتقد است که دانش یک جایگزین نهایی برای منابع دیگر به شمار می رود (تافلر ۱۳۷۸). جهانی شدن بویژه رشد سریع دانش «صنعت دانش» نظام های آموزشی را شدیداً متحول ساخته است زیرا امکان انتقال اطلاعات سریع تر و مقرون به صرفه تر، بیشتر و گسترده تر می شود. این پیشرفت ها مستلزم تغییر موقعیت و تغییر جایگاه دانش خواهد بود. سازمانهای آموزشی هم رقابت جهانی و هم رقابت منطقه ای را تجربه خواهند کرد. برخی این موضوع را نوعی تهدید تلقی می کنند و برخی آن را فرصت جدیدی می دانند که برای سازمانهای آموزشی این امکان را فراهم می آورد که این سازمانها از موقعیت منطقه ای خود پا فراتر گذارند (طرقی، ۱۳۸۴ ص ۱۹).

در عصری که دانش چنین با اهمیت انگاشته شده است مدیریت دانش^۳ از بطن مدیریت اطلاعات برای اداره و سازماندهی دانش در سازمان زاده شد و به عنوان یک رویکرد استراتژیک در علم مدیریت مطرح شد. تبدیل داده به اطلاعات و سپس به دانش، محور اصلی مدیریت دانش است. این کار

۱ . Druker
۲ . Toffler
۳ . Knowledge Industry
۴ . Knowledge Management

با این فرضیه اساسی آغاز می شود که گردآوری داده تحت تأثیر ارزشهای اصلی سازمان قرار دارد و داده ها از طریق برخی فرایندهای تعامل انسانی و فناوری اطلاعات به عنوان اطلاعات معنا می یابند. سپس از طریق فرایندهای موجود در زمینه (یا محیط)، تجمع داده ها، معنا دادن (به اطلاعات) ترکیب، تفکر و تأمل، به دانشی مرتبط به تصمیم گیری در سازمان، تبدیل می شود. این مرحله ممکن است متضمن یک گام عملی باشد یا با هیچ گام عملی همراه نباشد؛ اما در هر حال اگر این داده ها نیازهای اداره کنندگان را تأمین کنند؛ فرایند تبدیل اطلاعات به دانش، بر جریان گردآوری داده ها برای تصمیم گیری نیز مؤثر خواهد بود (پتریدز و گویینی، نقل از جعفری مقدم، ۱۳۸۳، ص ۷۲).

استقرار و کاربرد مدیریت دانش در هر سازمانی با توجه به پیچیدگی و کیفی بودن دانش نیازمند پیش زمینه و بسترهای سازمانی لازم است. به همین منظور بررسی و شناخت وضعیت و آمادگی عناصر سازمانی مدیریت دانش برای کاربرد آن در هر سازمانی ضرورتی اساسی و انکار ناپذیر است، این مسئله در رابطه با یک سازمان مثل سازمان آموزش و پرورش که با اقشار مختلف مردم سروکار دارد و با توجه به ماهیت کار دانشی آن بسیار با اهمیت تر گشته و این بررسی را ضروری تر می سازد.

۱-۲) بیان مسأله:

بسیاری از اندیشمندان دانش مدیریت، اصطلاح عصر دانایی را برای روزگار ما پذیرفته اند و در اکثر آثار علمی به طور مستمر واژه دانایی حتی در بیان فیلسوفان و متخصصان علم اجتماع و به ویژه رفتارشناسان تکرار می شود. دانایی بدون تردید سرمایه مهمی برای ملتها به حساب می آید. هر ملت و جامعه ای که از این موهبت بیشتر برخوردار باشد، بطور یقین در مواجهه با چالش های جهانی موفق تر خواهد بود.

لیستر تارو در کتاب ثروت آفرینان می گوید:^۱

در اقتصاد امروز مبنای ثروت، دانش و تخصص است به گونه ای که کار آفرینان از دانش و اطلاعات ثروت می آفرینند. وی در کتاب خود از انقلابی خبر می دهد که حرکت خود را از مغزها می گیرد و عصری که در پیش است، عصر استیلای دانش و تخصص های جدید است. او تأکید می کند که در این میان نوآوری و خلاقیت است که ثروت می آفریند. در برنامه چهارم توسعه کشور نیز به اهمیت نقش دانش، فناوری و مهارت به عنوان اصلی ترین عوامل ایجاد ارزش افزوده توجه خاصی شده است.

امروزه در فرآیند جهانی شدن و به دلیل تشدید فضای رقابتی، کشورها و نیز سازمانها در تصمیم گیری و اتخاذ استراتژی رقابتی خود تنها به منابع محدود درون سازمانی، و یا اطلاعات تصادفی کسب شده از فضای پیرامون اکتفا نمی کنند و در حقیقت داشتن اطلاعات صحیح، تأثیر گذار و به روز از محیط اطراف یکی از ابزارهای قدرت در سطح ملی و محلی محسوب می شود. از این رو سازمانها تلاش می کنند به بهترین منابع اطلاعاتی در مورد محیط کار و فعالیت خود دست یابند و از آنها به طور مؤثر در برنامه ریزی های راهبردی خود بهره گیرند. دانش یکی از مهمترین دارایی های سازمان

۱ - Lister Tarouw

محسوب شده مبنای تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرد و سازمان قرار می‌گیرد و مدیریت دانش با تأکید بر خلق ارزشها، به افزایش توانایی برای خلق دانش جدید و نوآوری می‌پردازد.

مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان یاری می‌دهد تا اطلاعات مهم را یافته، و آنها را گزینش، سازماندهی و منتشر کند. مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است. (اسپکتر، ۲۰۰۳، به نقل از صفایی، ۱۳۸۵).

مدیریت دانش زمینه‌ای در حال ظهور است که توجه بسیاری را به خود جلب کرده و اکثر سازمان‌ها در تلاش‌اند تا با پیاده‌سازی و بکارگیری الگوهایی، از آن استفاده کنند اما سازمان‌های بسیاری نیز با شکست مواجه شدند. سوال اینجاست که این سازمانها چگونه می‌توانند سامانه مدیریت دانش را اجرا و بکارگیری آن را مدیریت کنند؟ گرچه امروزه اهمیت مدیریت دانش بر کسی پوشیده نیست، اما اجرا و بکارگیری آن در یک سازمان فرآیندی بسیار پیچیده است چون سازوکارها و مولفه‌های موثر و سازنده در هر سازمان نظیر سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت هستند و کارایی سازمان منوط به انجام وظایف درست و صحیح نیروی انسانی در دایره‌ی صفتی و ستادی است، بنابراین در صورت فراهم نبودن سازوکارهای صحیح ارزیابی و پیاده‌سازی مدیریت دانش، این سرمایه‌گذاری تنها به یک هزینه اضافی برای سازمان تبدیل می‌گردد. از این رو سازمان‌ها باید محیطی را برای اشتراک، انتقال و تعامل دانش در میان اعضای خود به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند و سعی در ایجاد بستر سازی و شناسایی عواملی جهت استقرار مدیریت دانش در سازمان نمایند.

با توجه به ضرورت استفاده از مدیریت دانش در فضای رقابتی امروز و وجود انبوهی از داده‌ها و اطلاعات در سازمان‌ها و امکان تولید دانش یا باز تولید آن با استفاده از فرآیندها و فناوری‌های مناسب موجود، بکارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها امری مهم تلقی می‌شود که به گفته پیترو دراکر "راز موفقیت سازمانها در قرن ۲۱، همانا بکارگیری مدیریت دانش است". اما متأسفانه یکی از چالش‌هایی که سازمانهای دولتی با آن مواجه‌اند، تغییرات مکرر مدیران ارشد است که مانع تداوم استفاده از آموخته‌های آنها در دوران مدیریت و تجربه به دست آمده می‌شود. بکارگیری مدیریت دانش در این سازمانها موجب تقویت رویکردها و بنیة علمی مدیریت و انتقال تجارب و دانسته‌هایشان به مدیران آینده خواهد شد. و با توجه به اینکه در سندها تحول راهبردی نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران، نیز از جمله راهکارهای پیشنهاد شده در مسیر پیشرفت و تعالی آموزش و پرورش را، استقرار نظام مدیریت دانش و استفاده بهینه از دانش و تجربه‌ی نخبگان و پیش‌کسوتان آموزش و پرورش جامعه می‌باشد و با توجه به اینکه اکثریت نظریه‌پردازان سازمانی اذعان دارند جهت حضور مستمر و پایدار در عرصه رقابت جهانی، سازمانها باید حول محور علم و دانش فعالیت کنند و راضی شدن به وضعیت موجود امکان‌پذیر نمی‌باشد و در حقیقت داشتن اطلاعات صحیح، به روز و تاثیرگذار از محیط اطراف یکی از ابزارهای قدرت سازمانها در سطح ملی و منطقه‌ای است، و در این میان آموزش و پرورش به عنوان مهمترین نهاد متولی امر تعلیم و تربیت در جامعه باید به سوی تولید دانش

گام بردار دکه یکی از مولفه های مدیریت دانش می باشد. بنابراین به منظور استقرار و بکارگیری km در این سازمان نیاز به فراهم سازی بسترهای مناسب فکری، فرهنگی و تکنولوژیکی است. لذا بررسی و شناخت وضعیت و آمادگی عناصر سازمانی مدیریت دانش در این پژوهش که عبارتند از "ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی و فرهنگ سازمانی" جهت بکارگیری آن در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران ضرورتی اساسی و انکارناپذیر می باشد و با توجه به اینکه مدیریت دانش هنوز جایگاه مناسبی در این سازمان ندارد، لذا در این تحقیق تلاش می شود تا با مروری بر مفاهیم، اهداف و چالشهای موجود، امکان بکارگیری و استقرار مدیریت دانش را در سا زمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ مورد بحث و بررسی قرار دهیم.

۱-۳) ضرورت و اهمیت موضوع:

همان گونه که در بیان مساله ذکر شد، از بین انواع مدیریت ها، مدیریت دانش از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا دانش برخلاف محصولات جدید می تواند موجب مزیت پایدار باشد. مدیریت دانش در قرن بیست و یکم بحث مهمی است زیرا به سازمانها کمک می کند تا مزیت رقابتی داشته و کار مؤثری را از طریق مشارکت و استفاده مجدد از دانش انجام دهند تا بتوانند اطلاعات و تجربه را به طور همزمان بکار گیرند، به گونه ای که ابداع، نوآوری، شایستگی، کارایی و پاسخگویی سازمان بهبود یافته که یکی از مزیت های ناشی از توجه به «دانش» پایدار است. توجه به مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی منجر به بهبود تصمیم گیری، انعطاف پذیری بیشتر، کاهش هزینه، کاهش دوباره کاری، افزایش بهره وری و بهبود انگیزه کارکنان می شود می تواند به صورت رویه ای خاص ادامه یابد.

دانش همواره در اثر استفاده افزایش می یابد. تفکرات جدید باعث پیدایش تفکراتی جدیدتر شده و این «تسهیم دانش» باعث می شود نه تنها مالک آن، «دانش» خود را از دست ندهد بلکه دریافت کننده را نیز غنی می سازد (مزیت علمی مزیتی پایدار است).

توانایی و استعداد تولید افکار جدید از طریق بهره گیری ذخایر دانش موجود، در همه سازمان ها و شرکت ها، در عمل نامحدود به نظر می رسد. لذا در دنیای پر سرعت امروز، نیروی انسانی باید توانایی همراهی با تغییرات روز را داشته و باید بتواند اطلاعات، دانش و مهارتهای مورد نیاز برای زندگی موفق را با استفاده از منابع اطلاعاتی و ارتباطی متنوع بدست آورند و به عنوان عضوی متعهد نسبت به خود و جامعه در تمامی ابعاد زندگی مشارکت فعال داشته باشند و باید برای حل مسائل بتوانند با جامعه های محلی، ملی و بین المللی تشریک مساعی کنند.

لذا رسالت آموزش و پرورش به عنوان اصلی ترین نهاد در فرایند یاددهی و یادگیری در جامعه جهت مقابله با چالش های هزاره جدید پیش روی این سازمان از جمله جهانی شدن، ظهور فناوریهای پیشرفته اطلاعاتی و ارتباطی، رشد و توسعه سریع دانش و محیط در حال تغییر این است که فراگیران را در جهت خلق و ایجاد دانش، بینش و درک چگونگی عمل دانش، بکار بستن دانش و استفاده از تکنولوژی با آمیخته ای از دانش مدون زمان خویش (مفهوم مدیریت دانش، کارل ویک، ۱۹۹۸) یاری رساند و بدین ترتیب زمینه خلاقیت و نوآوری، تفکر نقادانه، آموزش و یادگیری، چگونه یاد گرفتن و چگونه زیستن را در عصر اطلاعات و ارتباطات تشویق کرده و بهبود بخشد. این امر با بهره گیری از نقش مدیریت دانش