

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ



واحد مرودشت

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

گرایش : مدیریت آموزشی

عنوان :

"رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان

اداره آموزش و پرورش ناحیه چهار شیراز"

استاد راهنما :

دکتر رضا زارعی

استاد مشاور :

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش :

بتول آیات

زمستان ۹۱



دانشگاه آزاد اسلامی

صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی : بتول آیات شماره دانشجویی : ۸۹۰۹۲۴۴۲۶

در تاریخ : 1391/11/14 رشته : مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان : رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه چهار.

با نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى سمت امضاء هیات داورى

۱- دکتر رضا زارعی استاد راهنما

۲- دکتر مژگان امیریان زاده استاد مشاور

۳- دکتر عباداله احمدی استاد داور

۴- دکتر مجید برزگر استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیم به :

آپدر عزیز و مهربانم که همواره مشوق من در امر تحصیل بوده و در این راه از هیچ کوششی دریغ ننموده اندو بی منت یاریگرم بود ، بر دستانت بوسه میزنم .
مادرفداکار و دلسوزم که همیشه پناه و پشتیبانم بوده است و دعا های خیرش ، همواره بدرقه راهم بود و تلخ ترین لحظات را برایم با شکوه می سازد .

سپاسگزاری :

اکنون که به یاری پروردگار بی همتا این پژوهش به پایان رسیده است، بر خود لازم می‌دانم که از کلیه افرادی که به نحوی مرا در انجام این پایان نامه یاری رساندند، تشکر و قدردانی نمایم. از استاد راهنما جناب آقای دکتر رضا زارعی که مسیر پیشرفت را در زمینه تحقیق و پژوهش باز نموده اند صمیمانه کمال تشکر را ابراز می‌نمایم و همچنین از استاد مشاور سرکار خانم مژگان امیریان زاده به خاطر تمام زحماتشان که با صبر و حوصله ستودنی در تمام مراحل این پایان نامه مرا یاری کردند بسیار متشکر و سپاسگزارم و آرزوی موفقیت روز افزون این عزیزان را از خداوند بزرگ خواستارم .

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول : کلیات طرح پژوهش

۲	مقدمه
۵	بیان مساله
۸	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۱	اهداف پژوهش
۱۲	فرضیه های پژوهش
۱۳	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

فصل دوم : ادبیات و پیشینه پژوهش

۲۰	مبانی نظری تعهد سازمانی
۲۰	مفهوم تعهد سازمانی
۲۱	تعریف تعهد سازمانی
۲۲	تاریخچه پژوهش تعهد سازمانی
۲۷	ضرورت توجه و تعهد سازمانی
۲۷	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۳۰	مدل های تعهد سازمانی
۳۵	تعریف هوش
۳۵	انواع هوش
۳۷	مبانی نظری هوش
۴۰	راهکار توانمند سازی هوش سازمانی
۴۶	عوامل مؤثر بر هوش سازمانی
۴۸	مزایای هوش سازمانی
۴۸	الگوهای هوش سازمانی

۶۳	مدیریت دانش
۶۳	تاریخچه دانش
۶۴	تعاریف مدیریت دانش
۶۹	مؤلفه های مدیریت دانش
۷۵	مفاهیم مربوط به مدیریت دانش
۷۶	عوامل مؤثر بر موفقیت نظام مدیریت دانش
۷۹	پیشینه پژوهش
۸۲	جمع بندی

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۸۶	روش پژوهش
۸۶	جامعه آماری
۸۶	حجم نمونه
۸۶	نمونه آماری و روش محاسبه نمونه
۸۸	روش ها و ابزارهای گردآوری اطلاعات
۸۹	روایی و پایایی
۹۲	روش اجرای پژوهش
۹۲	روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
۹۲	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۹۴	داده های توصیفی
۹۶	یافته های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۰۳	خلاصه تحقیق
۱۰۳	بحث و نتیجه گیری
۱۱۱	محدودیت های پژوهش
۱۱۱	پیشنهاد های کاربردی

۱۱۲	پیشنهاداتی برای پژوهشهای آتی
۱۱۵	منابع فارسی
۱۲۳	منابع لاتین
I	پیوست ها
II	مشخصات فردی
III	پرسشنامه مدیریت دانش
V	پرسشنامه هوش سازمانی
VII	پرسشنامه تعهد سازمانی
X	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

صفحه

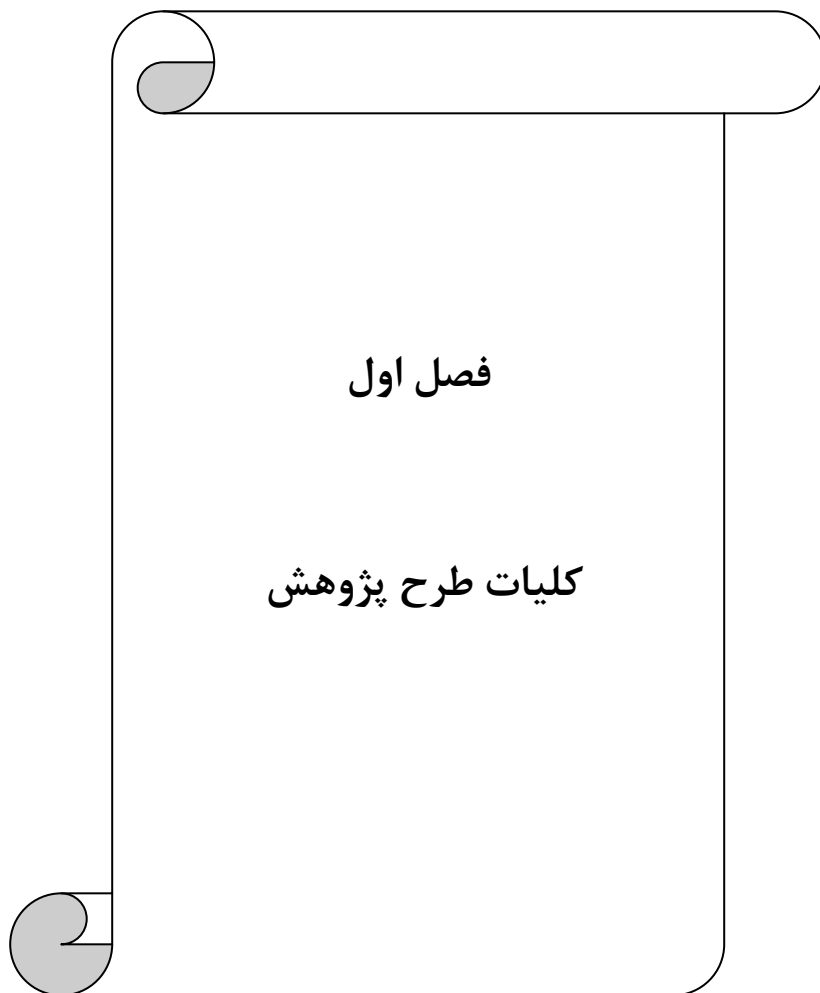
عنوان

۸۷.....	جدول ۱-۳ فراوانی شرکت کنندگان به تفکیک جنسیت.....
۸۷.....	جدول ۲-۳ فراوانی شرکت کنندگان به تفکیک تحصیلات.....
۸۷.....	جدول ۳-۳ فراوانی شرکت کنندگان به تفکیک وضعیت تاهل.....
۸۹.....	جدول ۴-۳ جدول پرسشنامه مدیریت دانش.....
۸۹.....	جدول ۳-۵ ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد پرسشنامه مدیریت دانش.....
۹۰.....	جدول ۶-۳ جدول پرسشنامه هوش سازمانی.....
۹۰.....	جدول ۳-۷ ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد پرسشنامه هوش سازمانی.....
۹۱.....	جدول ۸-۳ جدول پرسشنامه تعهد سازمانی.....
۹۱.....	جدول ۳-۹ ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد پرسشنامه تعهد سازمانی.....
۹۴.....	جدول ۱-۴ بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات.....
۹۴.....	جدول ۲-۴ بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمره تعهد سازمانی.....
۹۵.....	جدول ۳-۴ بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمره هوش سازمانی.....
۹۶.....	جدول ۴-۴ بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمره مدیریت دانش.....
۹۷.....	جدول ۵-۴ همبستگی بین مدیریت دانش و هوش سازمانی با تعهد سازمانی.....
۹۷.....	جدول ۶-۴ همبستگی بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی.....
۹۸.....	جدول ۷-۴ همبستگی بین هوش سازمانی با تعهد سازمانی.....
۹۹.....	جدول ۸-۴ نتایج رگرسیون بین ابعاد تعهد سازمانی با مدیریت دانش.....
۱۰۰.....	جدول ۹-۴ نتایج رگرسیون بین ابعاد تعهد سازمانی با هوش سازمانی.....
۱۰۱.....	جدول ۱۰-۴ نتایج رگرسیون ابعاد تعهد سازمانی با مدیریت دانش و هوش سازمانی.....

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه چهار شیراز بوده است. این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه چهار شیراز در سال ۹۲-۱۳۹۱ که بالغ بر ۱۳۰ نفر است. با روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای، طبق جدول مورگان نمونه آماری به حجم ۹۷ نفر انتخاب گردید. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش جوزف حداد، هوش سازمانی آلبرخت، تعهد سازمانی آلن مایر بهره گرفته شد و برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار میانگین و انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ و برای تعیین روائی آنها از نظرات متخصصان استفاده شد. یافته های پژوهش نشان می دهد بین مدیریت دانش و هوش سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنا داری وجود دارد. بین تمامی ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، استقرار دانش، ثبت دانش) بجز تسهیم دانش رابطه ی مثبت و معنا داری وجود دارد. بین تمامی ابعاد هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق) بجز فشار عملکرد رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. بعد ثبت دانش از ابعاد مدیریت دانش قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد. بعد چشم انداز استراتژیک از ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد. مدیریت دانش و هوش سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند.

کلید واژه ها : مدیریت دانش، هوش سازمانی، تعهد سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش ناحیه چهار شیراز.



فصل اول

کلیات طرح پژوهش

در جهان کنونی بسیاری از فعالیت‌های انسانی و حیاتی مورد نظر جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست. بنابراین باید جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم. یکی از این سازمان‌ها، آموزش و پرورش زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه است. بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت و ترقی جوامع پیشرفته نشان می‌دهد که همه این کشورها، آموزش و پرورش توانمند و کارآمدی داشته‌اند.

نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی خبره، مؤثر و متعهد، متخصص و وفادار قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش و پرورش و جامعه خود باشند. از این رو نیاز به نیروی انسانی متعهد و مؤثر در تمام سطوح و مقاطع تحصیلی، برای تداوم و بقای نظام آموزشی امری حیاتی به حساب می‌آید. بنابراین در وجود فرد نیرویی تحت عنوان تعهد در ابعاد سازمانی به عنوان یکی از مسائل مهم علوم رفتاری مطرح می‌گردد، که عامل مهمی در اثربخشی و انجام وظایف و مسئولیتهای کارکنان به حساب می‌آید. از میان همه‌ی اشکال تعهد، تعهد سازمانی لذت بخش‌تر، پرجاذبه‌تر رایج‌تر، به نظر می‌رسد، به طوری که این علاقمندی و توجه از طریق مطالعات متعددی که روابط بین سازمانی و پیش شرطها و پیامدهایش را مورد بررسی قرار داده‌اند، قابل مشاهده است (چشمی مقدم، ۱۳۸۵).

تعهد سازمانی^۱ کارکنان یک دارایی نامشهود است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان

¹ - Organizational Commitment

و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. شیوه عملکرد فرد در سازمان به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که برعهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این موقعیت یا شرایط به عنوان محیط، فرهنگ احساس، آهنگ و یا جو مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است (مجیدی، ۱۳۷۶، عباس زاده، ۱۳۸۲).

یکی از ابزارهای بی نظیر و برای بقا در میان رقبای خویش استفاده از هوش سازمانی میباشد که بعنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان و صنایع توسعه یافته و بعنوان یک ضرورت برای دستیابی به بهروری بیشتر در سازمانها و صنایع کوچک مطرح شده است (کهن سال، ۱۳۸۸) و همچنین ظرفیت یک سازمان برای بکارگیری همه نیرو و تمرکز آن نیروی برای انجام ماموریتش است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹).

مدیریت دانش یک دارایی می باشد و هوش یک ویژگی و هر دو در عمل جدا شدنی نیستند دانش و هوش اگر به طور مناسب به کار گرفته شوند، می توانند ارزش های بیشماری را خلق کنند. دانش و هوش را از طریق تمرین می توانیم بهبود بخشیم در صورتی که تمرین در کار نباشد ضعیف خواهد شد. به کارکنان و متخصصان توصیه می شود که دانش و هوش سازمانی را سر لوحه کار خود قرار دهند (کهن سال، ۱۳۸۸).

از زمان گسترش هوش سازمانی^۱، مدیریت دانش^۲ نقش مهمی در تسهیل فرموله کردن استراتژی هوش سازمانی و پیاده سازی آن را دارد. مدیریت دانش به عنوان یک فرایند سیستماتیک جهت پیدا کردن انتخاب سازماندهی، چکیده سازی و ارائه اطلاعات در جهت افزایش درک و فهم کارکنان از خاص مورد علاقه شان می باشد (باقری، ۱۳۸۹).

¹ -Organization Intelligence

² - Knowledge management

رقابت بین سازمان ها باعث شده است که به منظور کاهش هزینه ها ، نیروی انسانی را کاهش دهند و کاهش نیروی انسانی ، سازمان ها را بر آن داشته است که نسبت به صریح کردن دانش ضمنی موجود نزد کارکنان اقدام کنند . در دنیای امروزی ، بخش اعظمی از کارها و فعالیت های مامبتنی بر اطلاعات است و زمان کمتری برای کسب تجربه و به دست آوردن دانش وجود دارد در این شرایط، سازمان ها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می پردازند و در این میان مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم فرصت خوبی برای به سازی عملکرد منابع انسانی و نیز مزایای رقابتی ایجاد می کند (کیوان آرار ، ۱۳۹۰) .

بسیاری از سازمان ها مدیریت دانش را برای تصرف دارایی های فکری کارکنان به کار می گیرند ، نکته ی اساسی بحث مدیریت دانش این است که مقادیر متعدد دانش درباره ی مراجعان فرایند ها محصولات و خدمات در همه ی سطوح سازمان موجود است و اگر این دانش بتواند یک جا تصرف گردد و انتقال یابد، به سازمان ها کمک می کند که موفق تر و موثرتر باشند (یزد خواستی، ۱۳۸۹) .

در این پژوهش با توجه به شناخت رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی که می تواند تضمین کننده رشد، کارایی و اثر بخشی با لاتر بوده ونهایتا شکوفایی سازمان را به دنبال داشته باشد . هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف ، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن مدیران و کارکنان با دانش بالاتر ، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل بسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. باتوجه به مطالعات صورت گرفته ، محقق بر آن است تا به بررسی رابطه ی مدیریت دانش و هوش سازمانی باتعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش ناحیه چهار شیرازپرداخت .

بیان مساله

کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمان هستند، نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می‌تواند مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه‌ای دارد. برای افزایش تعهد کارکنان سازمان لازم است به مدیریت دانش و هوش سازمانی توجه جدی داشت.

عوامل متعددی در سازمانها در هزاره سوم وجود دارد که می‌تواند رفتار سازمانی را هدایت نماید از جمله این عوامل می‌توان به تعهد سازمانی هوش سازمانی و مدیریت دانش و ... اشاره کرد سازمانها مانند انگلستان آدمی و یا دانه های برف ، بی همتا و یگانه هستند (دیویس^۱، ۱۹۸۵).

سازمان های طلایه دار امروزی در تلاش دامنه دار برای ایجاد و توسعه مزیت های راهبردی و پیشی گرفتن از رقیبان ، موضوع توسعه ظرفیت های انسانی و ارتقای درجه تعهد سازمانی کارکنان را در دستور کار خویش قرار داده و در این مسیر از تمامی ساز و کارهای ممکن بهره می جویند (علاقه بند ۱۳۷۶).

تعهد سازمانی را می‌توان به طور مختصر اعتقاد به ارزشها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی ، تمایل قلبی و احساس نیازبه ماندن تعریف کرد. وجود تعهد در مدیران و کارکنان می‌تواند با عوامل سازمانی ، شغلی ، محیط کار را همواره بیدار نگه می‌دارد . که در نتیجه منجر به انجام کار بهینه امور خواهد شد (مشبکی ، ۱۳۷۸).

¹-Dives

تعهد سازمانی رفتارهای فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

از آن جایی که تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و تضمین سلامتی و نشاط آن‌ها عمدتاً از وظایف نظام آموزشی کشور است، موضوع تعهد سازمانی در این سازمان به عنوان نهادی که رسالت تربیت نسل آینده‌ی جامعه را به دوش دارد از حساسیت بیشتری برخوردار است. زیرا چنین سازمانی برای توسعه و پیشرفت به کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد کار مفید بیشتری در قبال شاغل و وظایف مجموعه انجام دهند (شناگو و همکاران، ۱۳۸۴).

هوش سازمانی برخورداری از دانش فراگیری از هم عوامل موثر بر سازمان مانند، مشتریان، مخاطبان ارباب رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرآیند در سازمانی که تأثیر بسیاری بر تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارند است هلال^۱ (۲۰۰۶) و هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش و کیفیت هوشمندی سازمانها و ضعف های آن را شناسایی و براساس نتایج بدست آمده راهکارهای لازم را برای بهبود و هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان را ارائه نماید (جعفری، ۱۳۸۹).

هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان و صنایع توسعه یافته و عنوان یک ضرورتی برای دستیابی به بهروری بیشتر در سازمان ها و صنایع کوچک مطرح شده است. بنابراین امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی میتواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان ها متمایز نماید (آلبرخت^۲، ۲۰۰۳).

¹-Helal

²-Albercht

مدیریت دانش از طریق اطلاعات و دانش به برنامه ریزی، هدایت و تصمیم گیری صحیح در سازمان می کند دانش میتواند در سازمان توزیع شود و مهمتر آنکه برای اتخاذ تصمیمات مناسب باشد و از این طریق منجر به کسب رقابتی برای سازمان گردد و در نهایت میزان هوش سازمانی را به صورت چشمگیر افزایش دهد دانش یک دارایی می باشد و هوش یک ویژگی و هر دو عمل جدا شدنی نیستند دانش و هوش اگر به طور مناسب به کار گرفته شوند، می توانند ارزش های بیشماری را خلق کنند. دانش و هوش را از طریق تمرین میتوانیم بهبود بخشیم در صورتی که تمرین در کار نباشد ضعیف خواهد شد به مدیران و متخصصان توصیه می شود که دانش و هوش سازمانی را سرلوحه کار خود قرار دهند (کهن سال، ۱۳۸۸).

مدیریت دانش در بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثر بخشی رضایت مندی مشتری و بهبود تصمیم گیری موثر است. کارمندان در صورت مشاهده ارزشی که به آنها داده شده است، میزان تعهدشان به سازمان افزایش پیدا خواهد کرد و موجب بالندگی سازمان و پیشرفت آن میگردد. امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگاریک سازمان به شمار می رود. مدیریت دانش و سرمایه انسانی باید عنوان یک عامل اساسی در هر نوع فعالیتی مد نظر قرار گیرد (تولایی، ۱۳۸۹).

در این پژوهش با توجه به نقش موثر مدیریت دانش و هوش سازمانی بر تعهد سازمانی تلاش شده است تا به این سؤال پاسخ داده شود که چگونه می توان به ارتباط بین آنها و همچنین به اهداف سازمان دست یافت.

اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیای امروز سازمان ها در واقع یکی از شالوده‌های اصلی اجتماعی که کارکنان مختلفی جهت تحقق اهداف سازمان ها مشغول به کار هستند. یکی از عوامل موثر برای تحقق اهداف سازمان شناخت تعهد کارکنان است و از عوامل موثر بر تعهد سازمانی، مدیریت دانش و هوش سازمانی است. (مردادی، ۱۳۹۱).

موضوع تعهد سازمانی در آموزش و پرورش بسی حائز اهمیت است و کاربرد سنجیده ای دارد در نظام آموزش و پرورش مدیران متعهد، حرفه ای، فکورو رهبر، از توانایی بیشتری برای مقابله با موانع آموزش در سطح سازمان برخوردارند. مدیر اثر بخش، یک فرد متعهد و حرفه ای است که پیوسته با مدیریت دانشی که دارد، خود را برای عرضه خدمت بهتر و بیشتر و پیاده سازی مدیریت دانش مناسب به روز می کند. به این ترتیب تعهد، دانش مهارت تجربه، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی ویژگی های شخصیتی و نگرش مدیر، از مجموعه متغیرهایی هستند که می توانند کیفیت آموزشی مدرسه تحت تاثیر قرار دهند. با آموزش و پرورش توسعه یافته است که می توان جامعه را در مسیر رشد و توسعه در ابعاد مختلف قرار داد. در این میان بیشترین سهم برای تلاش به مدارس به عنوان الگوهای عملیاتی نظام های آموزشی بر می گردد که در خط مقدم طراحی و اجرای برنامه های آموزشی و پرورشی برای تحقیق اهداف قرار دارند. سازمان از این رو بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی پر تلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت و رهبری مدیران دانست. عوامل گوناگونی می تواند مدیران را آماده تحقق چنین هدفی سازد. بعبارت دیگر نیل به یک مدیریت اثر بخش که بتواند آموزش و پرورشی اثر بخش را عاید سازد. خود مستلزم تحقق شرایط و زمینه هایی است. از جمله این شرایط و زمینه ها عامل تعهد سازمانی است که حضور

آن موجب می شود مدیر تمام همت و توان خویش را به میدان عمل سازمان وارد سازد. در این صورت است که مدیر هدفهای سازمان را هدف خود تلقی نموده و آرزو می کند تا با ماندن در این عرصه بیشترین خدمت را نصیب فراگیران و کارمندان و کارکنان خود سازد (ساک، قلی پور و رضایی، ۱۳۸۹). بنابراین برای تحقق سازمان کارآمد باید در مسیر تحقق مدیر اثر بخش حرکت نمود و برای نیل به مدیر اثر بخش، باید با مفهوم تعهد سازمانی و اهمیت و نقش آن در فعالیتهای خویش آشنا شد و در جهت ارتقاء سطح آن تلاش نمود. تعهد سازمانی مدیران بعنوان یک عامل، تاثیر بسزایی در عملکرد آنان دارد و از این رو روند آن می تواند بسیاری از مسائل را تحت خود قرار دهد. اگر مدیر، نسبت به شغل و سازمانی وفادار و متعهد باقی بماند، بطور قطع موجب بالا رفتن راندمان آموزشی گردد.

موضوع هوش سازمانی و مدیریت دانش بعنوان یکی از نگرشهای مربوط به کار جایگاه مهمی در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است چرا که این مقوله ها عامل موثری در دستیابی به مقاصد و استراتژی های سازمان و بهبود اثر بخشی سازمان محسوب میشوند. بدون تردید آنچه که باعث صعود کیفیت یادگیری برون سازمان آموزشی می شود وجودی مدیری دانا، آگاه و تاثیر گذار در سازمان است که علاوه بر سازگاری و هماهنگی با تغییرات، خود نیز باعث تغییر میشود. (بهلولی، ۱۳۹۰).

برای توسعه مدیریت دانش در سازمان باید تغییراتی که منجر به تمایل و یا بازسازی می شوند، به طور نظام مند تشویق و حمایت شوند مدیریت دانش مستلزم تعیین فرصت ها و تهدیدات فراوی سازمان است. پس از آن که تعیین شکاف دانش سازمان که گواه بر فاصله بین دانش موجود سازمانی و دانش مطلوب و مورد نیاز سازمان است خلا دانش سازمانی را مشخص می کند. دانش ضمنی و دانش آشکار موجود در سازمان، باید توسط مدیر شناسایی سازماندهی، مورد استفاده صحیح و انتقال یابد. مدیریت دانش مهارتی است که قابل

یادگیری و توسعه می باشد. دانش را میتوان به شیوه های مختلفی از جمله ایجاد شبکه های دانش و سازمانهای دانش محور مدیریت کرد. توانایی افراد برای کار در شرایط جدید و بهره گیری از دانش و اطلاعات موجود و انتقال آن، عامل تعیین کننده در پیاده سازی راهبرد مدیریت دانش در سازمان است. با توجه به نقش فزاینده ای که نظام آموزش و پرورش در زمینه پیشرفت و ارتقای علمی، فناوری فرهنگی و اقتصادی کشورها به عهد دارند چالش مهم آنها در زمان حاضر باید کسب و ارتقاء هویت علمی و فرهنگی، به منظور افزایش بهره وری و تحقق رسالت های نظام آموزش باشد. به همین جهت وجود مدیران متعهد در مدرسه توأم با سطح عملکرد و بهره وری و پایین آمدن نرخ غیبت تاخیر خدمت از اهمیت زیادی برخوردار است. (ناظم و شاد، ۱۳۷۸ ساکی، قلی پور و رضایی ۱۳۸۹).

بنابراین سازمانی همانند آموزش و پرورش که عهده دار تعلیم و تربیت می باشد باید سعی در جهت استفاده دانش موجود در سازمان داشته باشد تا بتواند در محیط پر رقابت دنیای امروز صاحبان دانایی یا همان مهم ترین سرمایه های سازمان را حفظ نماید (احسانی، ۱۳۹۰). در واقع این عوامل با تاثیر بر تعهد سازمانی کارکنان و طبع آن رفتار و عملکرد آنان، میتواند در موفقیت یا شکست سازمانی نقش بسزایی داشته باشند. در نتیجه شاید هیچ موضوعی به اندازه تعهد در مدیریت جدید و معاصر اهمیت نداشته باشد (بیترسنگه^۱، ۱۳۷۷) زیرا تعهد و پایداری می تواند پیامد های مثبت و متعهددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند.

¹-Beter Seny