

امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد

سازمان بهره‌وری آسیایی (Apo)

محمد حسین پور*^۱ - راضیه کعب عمیر^۲

چکیده

در این مطالعه به امکان سنجی استقرار مدیریت دانش با رویکرد بهره‌وری آسیایی در آموزش و پرورش شهر شادگان پرداخته شد. هدف اصلی از انجام این تحقیق تعیین امکان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی (Apo) می‌باشد. روش تحقیق توصیفی پیمایشی و از نوع تحقیقات کاربردی است. در مرحله گردآوری اطلاعات مربوط به پیشینه و مبانی نظری تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه آمادگی مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارشناسان خبره و متخصصان اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان دارای تحصیلات عالی (فوق لیسانس و دکترا) شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر شادگان در برمی‌گیرد. حجم نمونه در این تحقیق با استفاده از روش کل شماری تعیین گردیده که ۱۵ نفر خبره از بین همکاران دارای تحصیلات عالی انجام می‌شود. با توجه به نتایج پرسشنامه‌ها، امتیاز اداره آموزش و پرورش شهرستان مورد مطالعه که حاصل جمع نمرات هفت شاخص رهبری، فرایند، افراد، فناوری، فرایندهای دانشی، یادگیری و نوآوری و نتایج مدیریت دانش است، ۷۰ به دست آمد که این امتیاز نشان می‌دهد میزان آمادگی اداره آموزش و پرورش در زمینه مدیریت دانش در پایین‌ترین سطح یعنی سطح واکنش قرار دارد که به معنی آن است که سازمان از اینکه مدیریت دانش چیست و در بهبود بهره‌وری و رقابت پذیری چه اهمیتی دارد آگاه نیست.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش - اداره آموزش و پرورش - سازمان بهره‌وری آسیایی.

^۱ - گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاداسلامی، واحد اهواز، اهواز، ایران

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی، موسسه آموزش عالی مهرانوند، آبادان، ایران

مقدمه

مدیریت دانش^۳، روشی بدیع و نو را در زمینه ی مدیریت به نمایش می گذارد. معنای مدیریت دانش این است که سازمان بتواند امکاناتی را که در زمینه ی منابع انسانی کارکنان دارد را به توان ذهنی و فیزیکی سازماندهی شده تبدیل کرده و فضای رقابتی جدیدی را به وجود آورده و ایجاد ارزش های نو بپردازد. اساس این مقوله بر گره زدن اطلاعات با یکدیگر و اطلاعات با کارها و افراد در جهت نیل به اشتراک دانش می باشد. در مدیریت دانش رویکرد اصلی تأکید بر استفاده از دانش ضمنی و صریح جهت دست پیدا کردن به هدف های سازمان است که این امر در نهایت به کم شدن زمان، هزینه و... منجر شده و ارزش آن در همین موارد است. با گذشت زمان سازمان ها به این نکته دست یافتند که برای اینکه بتوانند از مهارت و تخصص کارمندان خود استفاده کنند لازم است که از مدیریت اطلاعات پا فرا تر گذارند و توجه داشته باشند که در بحث توسعه و اجرای مدیریت دانش عواملی که در مقابل هم قرار می گیرند انسان ها و بعد فناوری و الکترونیکی می باشد.

منابعی که در سازمان ها وجود دارند، محدود بوده و لذا فضا به سمت رقابت پیش می رود. بنابراین ضروری است راهبردهای صحیحی اتخاذ گردد که بتواند برای فضای رقابتی حاکم چاره ای بیندیشد. مدیریت دانش نکته ای ضروری برای شرکت ها و ارگان هایی است که در حال رقابت هستند. البته ذکر این نکته به معنی آن نیست که تمام سازمان هایی که در عرصه مدیریت و توسعه ی دانش فعالیت می کنند موفق بوده اند و سازمان های دیگر شکست خورده اند. حتی در برخی از موارد مشاهده شده است سازمان هایی از توسعه دانش استفاده کرده اند و با شکست مواجه شده اند (قربانی زاده و دیگران، ۱۳۹۷). با توجه به لزوم تبیین، استخراج، دسته بندی، ارائه و الگو سازی دانش سازمانی اعم از دانش صریح و ضمنی و اهمیت ویژه آنها به نظر می رسد که بررسی امکان سنجی استقرار مدیریت دانش می تواند راهکاری اساسی در رسیدن به موفقیت سازمانها و شرکتهای دانش مدار باشد. بنابراین بررسی امکان استقرار این مورد در آموزش و پرورش شادگان می تواند به عنوان نسخه ای کامل به منظور استقرار مدیریت دانش در این اداره و سایر سازمان ها استفاده شود.

بیان مسئله

در عصر جدید سازمان ها جهت بهره گیری از دانش لازم است که توازن درستی را در فعالیت های خود ایجاد نمایند. برای دستیابی به این امر، می باید به تغییراتی در فرهنگ سازمان و فناوری های سازمانی پرداخته شود. همچنین سازمان ها برای هدایت دانش فردی در جهت نیل به هدف های سازمانی باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضاء به وجود آورند و افراد را در جهت توسعه تعاملی منطقی بین کارکردها هدایت نمایند. امروزه در کشورهای توسعه یافته، استقرار مدیریت دانش از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. شواهد نشان می دهد که سازمان های ما در زمینه مدیریت دانش در وضع مطلوبی به سر نمی برند؛ در واقع شکاف عمیقی بین وضع موجود و وضعیت مطلوب به چشم می خورد. کشور ما نیز باید همچون سایر کشورهای خواهان توسعه و پیشرفت در زمینه ی مدیریت دانش گام های استواری بردارد (معمور حور و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین لازم است که در سازمان هایی هم که مدیریت دانش به کار گرفته می شود، محیطی برای انتقال و تبادل دانش در میان اعضا ایجاد شود. بنابراین تنها ایجاد مدیریت دانش مهم نیست بلکه ایجاد زمینه برای استقرار آن نیز باید مطرح نظر قرار بگیرد. امروزه در نظر گرفتن مدیریت دانش برای موفقیت سازمان امری حیاتی به شمار می آید. هماهنگی بین رهبران سازمان و کارمندان و مدیریت منابع انسانی به خصوص در اداره آموزش و پرورش موضوعی مهم است. این امر البته تازگی ندارد و ضرورت آن از ابتدای تاریخ احساس شده است؛ چنانکه گروه های انسانی تحت رهبری یک یا چند نفر برای موفقیت بیشتر به این امر توجه داشته اند. برای موفقیت در این خصوص لازم است که اداره آموزش و پرورش نیازهای دانشی خود را شناخته و از روش های مناسب برای رفع این نیازها استفاده کند. در این تحقیق مدل سازمان بهره وری آسیایی در قالب یک پرسشنامه تدوین گردیده که به سازمان ها کمک می کند تا به سنجش میزان آمادگی کارکنان برای ورود به حیطه

³ - knowledge management

ی مدیریت دانش بپردازند؛ زیرا قبل از شروع این فرایند سازمان ها باید از نقاط قوت و فرصت های بهبود خود آگاهی یابند. پس از آن می توان به برنامه ریزی برای رفع کمبودها از طریق استقرار آن ها تمرکز کرد.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

سهیم کردن دانش خود با دیگران می تواند در هر سازمانی فضا را برای رقابت مهیا سازد. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان ها با قدرت دانش می توانند برتری های بلند مدت خود را در عرصه های رقابتی حفظ کنند و دانشمندان در تحقیقات خود در یافته اند که مدیریت دانش برخلاف مدیریت های دیگر زودگذر نیست؛ بلکه اثرات ماندگاری دارد. شرایط و فضای رقابتی سازمان ها بیش از پیش پیچیده و به سرعت در حال تغییر است. به گونه ای که سرعت تغییر در بیشتر سازمان ها به مراتب بیشتر از سرعت توان پاسخگویی و تطبیق آن هاست. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمان ها به وجود آورده است. در این میان تنها سازمان هایی می توانند به حیات خود ادامه دهند که بتوانند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند به نظر اندیشمندان این عرصه حفظ مزیت رقابتی و بقاء سازمان به کمک مدیریت دانش امکان پذیر است. به نحوی که بتوان به طور مستمر به خلق دانش های نو در سازمان پرداخت. در این تحقیق امکان سنجی استقرار مدیریت دانش بر اساس سازمان بهره وری آسیایی در مورد شهرستان شادگان صورت می گیرد، به این دلیل که شهرستان مربوط پتانسیل آن را دارد که تحقیق کاملی راجع به استقرار مدیریت دانش در آن صورت بگیرد تا نقاط ضعف و قوت شناسایی شده و به استقرار مدیریت دانش در آن پرداخته شود. این امر به ارتقا کیفیت و کارایی سازمان کمک کرده و از آنجایی که تا کنون چنین تحقیقی در این شهرستان صورت نگرفته، دارای ضرورت است. همچنین این تحقیق از آنجا اهمیت دارد که درباره امکان سنجی استقرار مدیریت دانش با استفاده از یک مدل استاندارد می پردازد؛ زیرا رشد و تغییراتی که همراه با فناوری های جدید صورت می گیرد هر سازمانی را بر آن می دارد تا برای بقای خود تمام تلاش لازم را انجام بدهد.

اهداف تحقیق

- ۱- تعیین امکان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی (Apo).
- ۲- تعیین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر مدیریت رهبری دانش در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی.
- ۳- تعیین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایند در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی.
- ۴- تعیین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر افراد در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی.
- ۵- تعیین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فناوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی.
- ۶- تعیین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایندهای دانشی در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی.
- ۷- تعیین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر یادگیری و نو آوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی.
- ۸- تعیین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر نتایج مدیریت دانش در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی.

سؤالات تحقیق

- ۱- امکان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی تا چه اندازه ای است؟
- ۲- امکان استقرار مدیریت دانش از نظر مدیریت رهبری دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی چگونه است؟

۳- امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایند در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی چگونه است؟

۴- امکان استقرار مدیریت دانش از نظر افراد در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی تا چه اندازه ای است؟

۵- امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فناوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی چگونه است؟
۶- امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایندهای دانشی در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی چگونه است؟

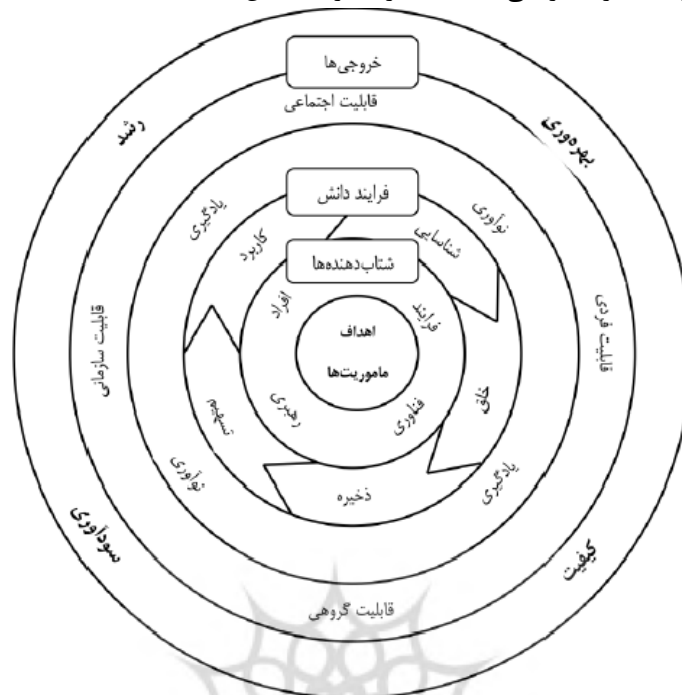
۷- امکان استقرار مدیریت دانش از نظر یادگیری و نوآوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی تا چه اندازه ای است؟

۸- امکان استقرار مدیریت دانش از نظر نتایج مدیریت دانش در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی چگونه است؟

چهارچوب نظری

معرفی مدل Apo

مدل APO درک مشترکی از مدیریت دانش در میان کشورهای آسیایی عضو فراهم کرده است و بر ارزش این چهارچوب، برای کسب موفقیت‌های سازمانی تأکید می‌کند. این چهارچوب براساس تجربه عملی چندین کشور آسیایی در زمینه مدیریت دانش و بهترین تجارب کشورهای امریکایی، استرالیایی و اروپایی طراحی شده است. چهارچوب مدیریت دانش APO ساده و جامع است که تمامی عناصر مربوط به هر راهکار مدیریت دانش را نشان می‌دهد و مرجعی برای تمامی سازمان‌ها تلقی می‌شود. هدف این چهارچوب بهبود عملکرد سازمانی با استفاده از مدیریت دانش است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (چهارچوب مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی)

شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش را بر اساس چهارچوب مدیریت دانش سازمان بهره‌وری آسیایی را نشان می‌دهد. بر اساس این مدل مدیریت دانش سازمانی، به مثابه یک راهبرد ضروری و آینده‌نگر به منظور کسب مزیت رقابتی و حفظ بقا و بهبود

عملکرد فردی و سازمانی و به طور کلی تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده در محیط‌های پویا و به شدت تغییرپذیر به طور معمول در سازمان‌های انتفاعی مطرح بوده است. نبود فضای رقابتی در بین سازمان‌های دولتی دلیلی برای عدم توجه به مقوله مدیریت دانش نیست. سازمان‌های دولتی باید سعی در بهبود ارائه خدمات به ارباب رجوع بوده و تلاش کنند تا فرایندهای درونی خود را به نحو اثربخشی انجام دهند. در همین راستا، چارچوب مدیریت دانش APO توسط سازمان بهره‌وری آسیا برای سازمان‌های دولتی طراحی و ارائه شده است. این چارچوب بر اساس تجربه عملی چندین کشور در آسیا در زمینه مدیریت دانش و بهترین تجارب کشورهای آمریکایی، استرالیایی و اروپایی طراحی شده است. چارچوب مدیریت دانش APO چارچوبی ساده و جامع است. هدف این چارچوب بهبود عملکرد سازمانی با استفاده از مدیریت دانش است (فراهانی، ۱۳۸۸).

ارزیابی بلوغ مدیریت دانش اجازه می‌دهد شرکت‌هایی که در حال اجرای پروژه‌های مدیریت دانش هستند، فعالیت‌های مدیریت دانش خود را به صورت جامع ارزیابی نمایند و به صورت سیستماتیک و نظامند جایگاه و موقعیت خویش را در مدیریت دانش تشخیص دهند و دقیقاً موانع پیشرفت را شناسایی نمایند، تغییرات و تنظیمات لازم را اجرا نمایند و منابع مورد نیاز برای رسیدن به مراحل بعدی را تعیین نمایند. برای این منظور، سازمانها به استفاده از مدل‌های ارزیابی بلوغ روی آورده‌اند. یک مدل بلوغ مدیریت دانش، به سازمان کمک میکند تا پیشرفت نسبی خود را در زمینه اجرای مدیریت دانش در سطحی مشروح تر ارزیابی کند. این مدل را می‌توان مجموعه‌ای از عناصر ساختارمند توصیف کرد که سطوح مختلف بلوغ مدیریت دانش در یک سازمان را تشریح می‌کنند (سپهری، ۱۳۹۷).

ویژگی‌های بلوغ مدیریت دانش

توسعه مدیریت دانش در سازمان، در چهار تا شش سطح تشریح می‌شود.

- هر سطح با نیازمندی‌های مشخصی تعریف می‌گردد که سازمان باید در آن سطح به آنها دست یافته باشد.
 - سطوح به ترتیب از یک سطح اولیه شروع شده و تا سطح پایانی که نشانگر درجه کمال مربوطه می‌باشد، بالا می‌روند.
- در طی مراحل توسعه، پیشرفت مدیریت دانش در هر مرحله تنها از یک سطح به سطح بعدی امکان پذیر بوده و امکان پرش از روی یک سطح وجود ندارد.

با توسعه تعریف پولاک برای بلوغ فرآیند، می‌توان بلوغ مدیریت دانش را به مفهوم حد تعریف شده، مدیریت شده، تحت کنترل و اثربخش بودن مدیریت دانش تعبیر نمود. بنابراین، مدل بلوغ مدیریت دانش یک سازمان، مراحل رشد مورد انتظار در فرآیند توسعه مدیریت دانش در آن سازمان را تشریح می‌نماید. در ساخت یک مدل ایده آل بلوغ مدیریت دانش، محققین، نیازمندی‌های مختلفی را مشخص کرده‌اند (حسینی امین و دیگران، ۱۳۹۸). پرسنل سازمان می‌بایست در ارزیابی بلوغ مدیریت دانش در سازمان مشارکت داده شوند. رویکرد نظام مند و ساخت یافته‌ای ایجاد نماید که شفافیت روند و قابل اعتماد بودن نتایج ارزیابی را تضمین نماید. خروجی‌های مدل به صورت نتایج کمی و کیفی قابل ارائه باشد. زیرساخت مدل جامع بوده و به مفاهیم و مدل‌های اثبات شده مدیریتی مستند باشد. یادگیری و بهبود مستمر در سازمان را پشتیبانی نماید. در حیطه مدیریت دانش، استفاده از شاخص‌های سنجش جهت متقاعد کردن مدیران و ذینفعان نسبت به مزایا و ارزش نوآوری‌های مدیریت دانش سازمانی ضروری است. در زمینه مدیریت دانش و مدل‌های بلوغ نیز پژوهش‌های متعددی صورت پذیرفته است. از این رو در این پژوهش بر آن هستیم تا با شناسایی، گردآوری و بهینه‌سازی شاخص‌های سنجش مدیریت دانش، مدلی مرحله‌ای و گام به گام ارائه کرده و توسط آن، یک سازمان منتخب که دارای فرایندهای دانش محور بسیاری است را مورد سنجش قرار دهیم. این مدل به سازمانها یاری می‌رساند تا نقاط ضعف مدیریت دانش سازمان خود را شناسایی کرده، شاخص‌های نیازمند بهبود را مشخص کرده و برای کسب و حفظ دانش ارزشمند سازمان تلاش نمایند. همچنین، مدل ارائه شده این امکان را فراهم می‌کند که نهادهای متولی دولت، ارزیابی‌های مقایسه‌ای بین شرکتهای در سرمایه‌های ساختاری، نکته‌حائز اهمیت این است که عمده شاخص‌های این عامل در سطح سوم به بعد متمرکز شده‌اند که نشانگر نیاز به توجه به

این عامل در سطوح بالاتر است. به عبارت دیگر، سازمان در ابتدا باید شاخص های مربوط به بلوغ سرمایه های انسانی را رشد داده و سپس در سطوح بعدی، بر روی عامل سرمایه های ساختاری تمرکز نماید که به نوعی مشوق فراوانی، یاری رسان سرمایه های نوآوری است. توزیع شاخص های عامل سرمایه های نوآوری دارای فراوانی بیشتری در جهت سطوح بلوغ بالاتر سازمان است. علت این مطلب نیز با دقت نظر در مفاهیم سرمایه های نوآوری آشکار می گردد. اغلب سازمانها در ابتدای سطح بلوغ مدیریت دانش راه توسعه سازمانی دارای توانمندی و توسعه به مفهوم تحقیق و به نوآوری و غالباً پائینی هستند و به ویژه به صورت آگاهانه، توجه کمتری دارند که دو دلیل مهم آن کمبود نیروی انسانی متخصص و کمبود سرمایه مالی و است. مدل ارائه شده امکان ارزیابی مقایسه ای توانمندی مدیریت دانش در شرکتهای فعال در صنعت نرم افزار را برای نهادهای دولتی و سیاست گذار فراهم می نماید. با توجه به اینکه شاخصهای سنجش به طور مداوم در حال به روزرسانی هستند، پیشنهاد می گردد که شاخص ها به صورت دوره ای و متناوباً بر اساس مقالات و کتب معتبر بین المللی به روزرسانی گردیده است و در گام های آتی بر اساس نوع شرکت نرم افزاری و اجزاء مختلف این صنعت، بسط و تعمیق داده شوند. در راستای بهبود و توسعه مدل ارائه شده پیشنهاد می گردد که مدلی جهت همراستاسازی راهبردهای مدیریت دانش شرکت های فعال در صنعت نرم افزار با راهبردهای کلان آن ها تدوین و پیاده سازی گردد. چنین مدلی به مدیران سازمانها یاری می رساند تا بر اساس راهبرد کلان و چشم انداز دورنگر سازمان^۴، نسبت به ایجاد مسیری همسو بین راهبردهای مختلف سازمان اقدام کرده و حداکثر کارایی و بازگشت سرمایه را از توانمندی انسانی و ساختاری خود به دست آورند. دغدغه کلیدی مطرح در مدیریت دانش این است که سازمانها چگونه «آنچه می دانند» و «آنچه نیاز دارند بدانند» را مدیریت کنند. از طرفی مراد از مدیریت دانش آن است که دانش به جای آن که تنها نزد افراد بماند باید در سازمان به گردش درآید و همین مسئله سرآغاز ایجاد و توسعه «دانش سازمانی» است. ارزیابی بلوغ مدیریت دانش به سازمانها فرصتی برای برنامه ریزی و ایجاد نقشه راه بر اساس شناخت نقاط قوت، ضعف، چالشها و فرصت های پیش روی خود می دهد.

سازمان بهره‌وری آسیا APO

سازمان بهره‌وری آسیایی سازمانی منطقه‌ای و میان دولتی است که با توافقنامه دولتهای آسیا و اقیانوسیه در سال ۱۹۶۱ تأسیس شد. این سازمان غیرسیاسی، غیرانتفاعی و غیر تبعیض آمیز است. این سازمان برای برآورده نمودن نیازهای کشورهای عضوی که در تلاش هستند تا چالش های محیط فناوری و اقتصادی- اجتماعی پویا و در حال تغییر را برطرف نمایند اقدام به طرح دیدگاهی سه رکنی نموده است. این ارکان تقویت رقابت پذیری، هماهنگ سازی افزایش بهره وری با حفاظت از محیط زیست و حمایت از عدالت اجتماعی هستند.

هدف سازمان بهره‌وری آسیایی مشارکت در توسعه اقتصادی - اجتماعی کشورهای عضو و بهبود کیفیت زندگی برای مردم آن کشورها از طریق ارتقای بهره‌وری تحت روحیه همکاری متقابل در بین کشورهای عضو است. سازمان بهره‌وری آسیایی با ایفای نقشهایی همچون منبع فکری، تسهیل‌گر، مشاور منطقه‌ای، شکل ساز و محل شفاف سازی اطلاعات بهره‌وری در تلاش برای دستیابی به اهدافش است.

معرفی محدوده مورد مطالعه

محدوده مطالعاتی اداره آموزش پرورش شهرستان شادگان را در برمی گیرد. شهرستان شادگان یکی از شهرستان های عرب زبان واقع در جنوب استان خوزستان است که با مرکز استان ۴۰ کیلومتر فاصله دارد. و در این تحقیق اداره آموزش پرورش این شهرستان به عنوان محدوده ی مطالعاتی در نظر گرفته شده است.

4 - Perspective perspective of the organization

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی پیمایشی و از نوع تحقیقات کاربردی است؛ زیرا در زمینه‌ی مورد مطالعه برای سازمان های دیگر قابل استفاده خواهد بود. در مرحله جمع آوری داده های پیشینه و مبانی نظری پژوهش از تحقیقات کتابخانه ای استفاده شده و سپس با روش پیمایشی به نمونه گیری از جامعه ی مورد مطالعه پرداخته خواهد شد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان دارای تحصیلات بالا در اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان که دارای تحصیلات عالی (فوق لیسانس و دکترا) شاغل در اداره ی آموزش و پرورش شهر شادگان هستند را در برمی گیرد که شامل رییس اداره، معاونان و کارشناسان مقاطع دوره های تحصیلی بوده که اداره مذکور در حال خدمت هستند. حجم نمونه در این تحقیق با استفاده از روش کل شماری تعیین گردیده است که ۱۵ نفر خبره از بین همکاران دارای تحصیلات عالی انجام می شود. در جدول ۱ به معرفی هر کدام از شرکت کنندگان از لحاظ سن، تحصیلات سابقه، سمت مربوطه (رتبه علمی) پرداخته می شود.

جدول ۱- مشخصات شرکت کنندگان

ردیف	رتبه علمی	سن	تحصیلات	سابقه کار به سال
۱	ریاست اداره	۵۵	لیسانس	۳۰
۲	معاون آموزشی متوسطه	۴۸	دکترا	۲۶
۳	معاون آموزشی ابتدایی	۴۰	دکترا	۲۱
۴	معاون پشتیبانی	۴۱	فوق لیسانس	۱۹
۵	کارشناس مسئول گروه های آموزشی ابتدایی	۳۶	دکترا	۱۶
۶	کارشناس مسئول گروه های آموزشی متوسطه	۴۵	فوق لیسانس	۲۳
۷	کارشناس مسئول آموزش ابتدایی	۳۸	فوق لیسانس	۱۸
۸	کارشناس مسئول ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	۵۰	فوق لیسانس	۲۹
۹	کارشناس مسئول هسته مشاوره	۳۸	دکترا	۱۸
۱۰	کارشناس مسئول مقطع متوسطه	۳۹	فوق لیسانس	۱۹
۱۱	کارشناس مسئول حراست	۴۰	فوق لیسانس	۱۷
۱۲	کارشناس مسئول ارزیابی عملکرد	۳۹	فوق لیسانس	۱۷
۱۳	کارشناس مسئول امور اداری	۵۰	فوق لیسانس	۲۸
۱۴	کارشناس مسئول اداره سواد آموزی	۴۲	فوق لیسانس	۲۱
۱۵	کارشناس مسئول امور مالی	۴۲	فوق لیسانس	۲۳

روش نمونه گیری

در این تحقیق نمونه گیری به صورت غیر تصادفی و به روش گلوله برفی انجام می شود. پس از تعیین تعداد افراد نمونه به توزیع پرسشنامه در بین افراد موردنظر پرداخته خواهد شد و پس از پاسخ گویی به سوالات در حضور محقق به جمع آوری آن ها پرداخته می شود تا پاسخ های داده شده مورد ارزیابی و تحلیل قرار بگیرند.

ابزار گردآوری داده ها

ابزار ارزیابی سازمان بهره وری آسیایی پرسشنامه ای است که توسط کارکنان سازمان تکمیل خواهد شد. این پرسشنامه برای بررسی موضوع مورد مطالعه در اداره ی آموزش و پرورش نیز قابل استفاده است که به وسیله ی آن روند استقرار مدیریت دانش در این اداره مورد ارزیابی قرار می گیرد. ابزار ارزیابی مدیریت دانش سازمان بهره وری آسیایی، روشی را برای شناسایی حوزه هایی که سازمان می بایست ابتکارات مدیریت دانش خود را متمرکز کند ارائه کرده است. نتیجه ی ارزیابی با این ابزار، نقاط قوت سازمان و حوزه هایی را که نیاز به بهبود دارند مشخص می کند. اهداف خاص ابزار ارزیابی مدیریت دانش سازمان

بهره وری آسیایی عبارتند از: الف) تعیین اینکه آیا مدیریت دانش از قبل در سازمان در حال اجرا بوده یا نه و اینکه در چه سطحی به کار گرفته شده است؟ ب) تعیین اینکه آیا سازمان شرایط مناسب برای ایجاد و استقرار نظام مند فرایندهای مدیریت دانش را دارد یا خیر؟ پ) شناسایی نقاط قوت و فرصت های سازمان برای بهبود مدیریت دانش. پرسشنامه ارزیابی می بایست توسط ۷۰ یا ۸۰ درصد از کارکنان سازمان که از همه ی سطوح و همه ی بخش ها باشند، جواب داده شود. پاسخ دهندگان می بایست حداقل شش ماه یا بیشتر سابقه کار در سازمان داشته باشند. این پرسشنامه دو بخش را در بر می گیرد در بخش اول اطلاعات جمعیت شناسی مورد ارزیابی قرار گرفته که شامل سن، جنس، مدرک تحصیلی و سابقه اشتغال در سازمان است. و در بخش دوم که شامل ۴۲ گویه است، گویه ها به ۷ قسمت تقسیم می شوند که هر کدام ۶ پرسش را در بر می گیرد: ۱. رهبری مدیریت دانش ۶ (گویه)؛ ۲. فرآیند ۶ (گویه)؛ ۳. افراد ۶ (گویه)؛ ۴. فناوری ۶ (گویه)؛ ۵. فرآیندهای دانشی ۶ (گویه)؛ ۶. یادگیری و نوآوری ۶ (گویه)؛ ۷. نتایج مدیریت دانش ۶ (گویه). جهت روایی پرسشنامه از نظرات چند نفر خبره و کارشناس سازمان های دیگر درباره محتوای سوالات استفاده شده و برای اعتبار آن از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آن ۰/۹۵ به دست آورده شد.

جدول ۲- آلفای کرونباخ به دست آمده بر اساس هر کدام از متغیرهای تحقیق

ابعاد پژوهش	آلفای کرونباخ	تعداد گویه ها
رهبری مدیریت دانش	۰/۷۲۲	۶
فرآیند	۰/۷۵۶	۶
افراد	۰/۹۲۷	۶
فناوری	۰/۹۶۸	۶
فرایندهای دانشی	۰/۷۲۱	۶
یادگیری و نوآوری	۰/۸۲۶	۶
نتایج مدیریت دانش	۰/۷۴۲	۶

ابزار تجزیه و تحلیل

در این مرحله، داده های موجود تجزیه و تحلیل می شود. برای تجزیه و تحلیل این داده ها از ابزارهای مختلفی استفاده می شود. برخی از دستگاه ها با آخرین فن آوری ها هدایت شده اند، در حالی که برخی از روش ها برای اجرای اولیه هستند. نتیجه این مرحله مجموعه ای از داده های به خوبی تحلیل شده است که می تواند برای اهداف پیش بینی و نتیجه گیری استفاده شود. پس از انجام نمونه گیری به تجزیه و تحلیل داده های تحقیق که شامل دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می شود.

الف - آمار توصیفی: در این بخش شناخت اطلاعات جمعیت شناسی اعضای نمونه آماری چون: سن، جنس، تحصیلات در قالب جدول یا نمودار استفاده می شود.

ب - آمار استنباطی: در این بخش نیز برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t تک متغیره و تحلیل واریانس تک عاملی و روش دلفی استفاده می شود.

یافته های توصیفی

جدول ۳- شماره ویژگی های جمعیت شناختی

مؤلفه	فراوانی	درصد
جنس: مرد	۱۵	۱۰۰
سن (۳۰ تا ۴۰)	۱۵	۱۰۰
تحصیلات	کارشناسی ارشد ۱۱ دکتری ۴	۷۰ ۳۰
سابقه	۱۲ نفر بالای ۲۰ سال سابقه ۳ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۷۵ ۲۵

در این پژوهش از آمار توصیفی برای شناسایی خصوصیات جمعیتی استفاده شده است. برای تحلیل داده های پرسشنامه، روش های آمار توصیفی برای مثال فراوانی و فراوانی درصد، میانگین و انحراف از معیار داده ها مورد استفاده قرار گرفت و با کمک نمودارها و جدول های آماری مرتبط مطرح و بررسی شد. در مرحله اول به بررسی مشخصات افراد نمونه پرداخته شد. سپس با استفاده از آمار توصیفی به دسته بندی مشخصات فردی آزمودنی ها از لحاظ جنس، سن، تعداد سنوات فعالیت، میزان تحصیلات و همینطور نوع جواب نمونه به سؤالات تحقیق استفاده گردید و رابطه ی بین ویژگی های جمعیتی و پرسش های پژوهش توسط آزمون t تک متغیره و تحلیل واریانس تک عاملی و روش دلفی تحلیل گردید. سپس سوالات اختصاصی تحقیق با توجه به پاسخ افراد نمونه مورد تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۴- آماره های توصیفی شاخص های مدل APO

مؤلفه	تعداد	میانگین	مد	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رهبری	۱۵	۲/۱۰	۱/۵۰	۰/۶۷	۱/۰۰	۴/۳۳
فرایندها	۱۵	۲/۴۷	۲/۶۷	۰/۷۵	۱/۰۰	۴/۳۳
افراد	۱۵	۱/۸۹	۱/۸۳	۰/۶۰	۱/۰۰	۴/۰۰
فناوری	۱۵	۲/۱۱	۱/۳۳	۰/۸۲	۱/۰۰	۴/۰۰
فرایندهای دانشی	۱۵	۱/۹۶	۱/۱۷	۰/۶۰	۱/۰۰	۴/۰۰
یادگیری و نوآوری	۱۵	۲/۰۰	۱/۶۷	۰/۵۷	۱/۰۰	۳/۸۳
نتایج مدیریت دانش	۱۵	۲/۳۳	۲/۰۰	۰/۷۰	۱/۰۰	۴/۰۰

با توجه به جداول، بالاترین میانگین مربوط به بُعد «فرآیند» و پایین ترین میانگین مربوط به بُعد «افراد» است. چون میانگین تمام ابعاد از سطح متوسط ۳ کمتر است؛ بنابراین سطح مطلوبیت کلیه ابعاد از سطح متوسط پایین تر است.

یافته های استنباطی

جهت بررسی اعتبار داده ها تحلیل عاملی اکتشافی مورد استفاده قرار می گیرد. در این تحقیق آزمون بار تلت به کار گرفته شده تا بررسی شود که آیا اندازه نمونه برای انجام تحلیل عاملی کافی است یا نه. آزمون KMO برای متغیرهای تحقیق مورد استفاده قرار گرفت که مشخص شد داده های تحقیق برای انجام آزمون واریانس تک عاملی مناسب هستند. در ادامه برای پاسخ به سؤالات اصلی تحقیق، آزمون تی تک نمونه ای مورد استفاده قرار گرفت. تی تک نمونه ای به ارزیابی پاسخ این سوال که آیا میانگین یک متغیر خاص با یک مقدار خاص فرق دارد یا خیر. آزمون تی تک نمونه ای، به مقایسه میانگین نمونه تحقیق با یک مقدار خاص می پردازد؛ لذا باید از این مقدار خاص اطلاع داشته باشیم. مقدار آزمون، در واقع همان میانگین مورد فرض است که بر اساس فرضیه تحقیق تعیین می گردد. در پژوهش های اقتصادی و اجتماعی، به طور معمول متغیرها در سطح ترتیبی مورد سنجش قرار می گیرند؛ اما در موارد بسیاری با جمع کردن چندین متغیر ترتیبی، یک متغیر شبه فاصله ای را از این متغیرها به وجود می آید. پس زمانی که فرضیه تحقیق در خصوص این متغیر یک فرض ترکیبی باشد، آزمون، مساوی با ضرب تعداد گویه در حد وسط طیف می باشد که این عدد به طور متوسط ۳ است. در مرحله ی بعد مقدار آزمون را در کادر آن نوشته و به اجرای آزمون مربوطه می پردازیم. اگر سطح معنی داری در حد (۰/۰۵) باشد به معنای آن است که فرق معنی داری بین عدد بدست آمده از آزمون و میانگین دیده شده وجود دارد. اما زمانی که سطح معنی داری از ۰/۰۵ بیشتر بود، نمی شود گفت که تفاوتی که وجود دارد معنی دار است.

جدول ۵- نتایج آزمون t تک متغیره استقرار ابعاد مدیریت دانش

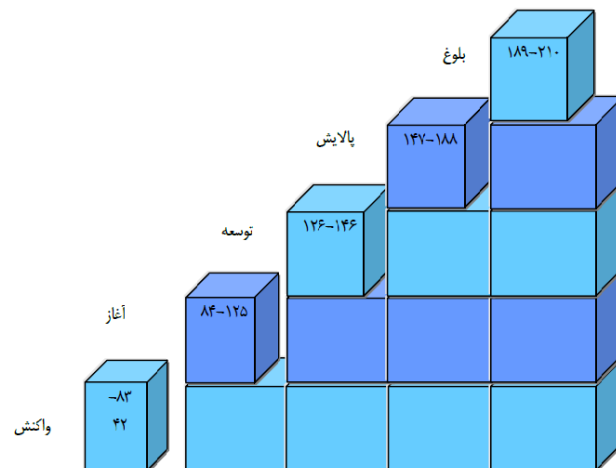
مقدار t	مقدار معناداری	میانگین مورد انتظار	میانگین به دست آمده	بعد
۰/۷۹۹	۰/۴۲	۸۱	۷۹/۴۶	رهبری مدیریت دانش
۵/۳۶	۰/۰۱	۵۷	۴۹/۳۷	فرایند
۷/۳۹	۰/۰۱	۱۲	۱۴/۶۰	افراد
۰/۳۲۳	۰/۷۴	۱۲	۱۱/۸۸	فناوری
۱/۹۷۲	۰/۰۵	۱۶۲	۱۵۵/۳۲	فرایندهای دانشی
۰/۲۲۳	۰/۱۴	۱۲	۱۰/۶۴	یادگیری و نوآوری
۴/۹۳	۰/۰۱	۵۳	۴۵/۱۹	نتایج مدیریت دانش

در ادامه به تحلیل جدول ۵ پرداخته می شود. همانطوری که مشخص است امکان استقرار مدیریت دانش از نظر مدیریت رهبری دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی بر اساس عدد به دست آمده مربوط به معنا داری (۰/۴۲)، تفاوت قابل توجهی بین میانگین مورد انتظار (۸۱) با میانگین به دست آمده درباره بعد مدیریت رهبری دانش در اداره مذکور وجود ندارد. امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایند در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی بر اساس عدد به دست آمده مربوط به معنا داری (۰/۰۱)، تفاوت قابل توجهی بین میانگین مورد انتظار (۵۷) و میانگین به دست آمده درباره بعد فرایند در اداره مذکور وجود دارد. که این نتیجه دال بر تأیید بزرگتر بودن مقدار آزمون از میانگین به دست آمده است. با مقایسه میانگین می توان گفت که اداره آموزش و پرورش نتوانسته است به حد انتظار از ج هت فرایند برسد و عملکرد بدی در زمینه فرایند برای استقرار مدیریت دانش در این اداره وجود دارد. امکان استقرار مدیریت دانش از نظر افراد در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی بر اساس عدد به دست آمده مربوط به معنا داری (۰/۰۱)، تفاوت قابل توجهی بین میانگین مورد انتظار (۱۲) و میانگین به دست آمده درباره بعد افراد در اداره مذکور وجود دارد. که این نتیجه دال بر تأیید بزرگتر بودن مقدار آزمون از میانگین به دست آمده است. امکان

استقرار مدیریت دانش از نظر فناوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی بر اساس عدد به دست آمده مربوط به معنا داری (۰/۷۴)، تفاوت قابل توجهی بین میانگین مورد انتظار (۱۲) و میانگین به دست آمده درباره بعد فناوری در اداره مذکور وجود دارد. که این نتیجه دال بر تأیید بزرگتر بودن مقدار آزمون از میانگین به دست آمده است. امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایند های دانشی در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری بر اساس عدد به دست آمده مربوط به معنا داری (۰/۰۵)، تفاوت قابل توجهی بین میانگین مورد انتظار (۱۶۲) و میانگین به دست آمده فرایند های دانشی در اداره مذکور وجود دارد. که این نتیجه دال بر تأیید بزرگتر بودن مقدار آزمون از میانگین به دست آمده است. امکان استقرار مدیریت دانش از نظر یادگیری و نوآوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی بر اساس عدد به دست آمده مربوط به معنا داری (۰/۱۴)، تفاوت قابل توجهی بین میانگین مورد انتظار (۱۲) و میانگین به دست آمده درباره بعد یادگیری و نوآوری در اداره مذکور وجود دارد. که این نتیجه دال بر تأیید بزرگتر بودن مقدار آزمون از میانگین به دست آمده است. امکان استقرار مدیریت دانش از نظر نتایج مدیریت دانش در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی بر اساس عدد به دست آمده مربوط به معنا داری (۰/۰۱)، تفاوت قابل توجهی بین میانگین مورد انتظار (۵۳) و میانگین به دست آمده درباره بعد یادگیری و نوآوری در اداره مذکور وجود دارد. که این نتیجه دال بر تأیید بزرگتر بودن مقدار آزمون از میانگین به دست آمده است.

امتیاز اداره آموزش و پرورش شادگان در سطوح مدل بلوغ مدیریت دانش

در این قسمت ابتدا به ارائه نمودار سطح بلوغ مدیریت دانش در یک سازمان پرداخته می‌شود. بر اساس این نمودار چنانچه سازمان مورد مطالعه امتیازی بین منفی ۸۳ الی ۴۲ را بگیرد به معنای این است که کمترین آمادگی را برای استقرار مدیریت دانش دارد. ولی اگر امتیاز ۱۸۹ الی ۲۱۰ را به خود اختصاص دهد بالاترین آمادگی را دارا بوده و در مرحله ی بلوغ قرار دارد.



شکل ۲- سطح بلوغ مدیریت دانش بر اساس مدل بهره‌وری آسیایی

توصیف شرایط هر سطح به حضور، فقدان یا ضعف چهار شتاب دهنده مدیریت دانش، یادگیری و نوآوری و نتایج مدیریت دانش در سازمان بستگی دارد.

هر یک از پنج سطح به شرح زیر است:

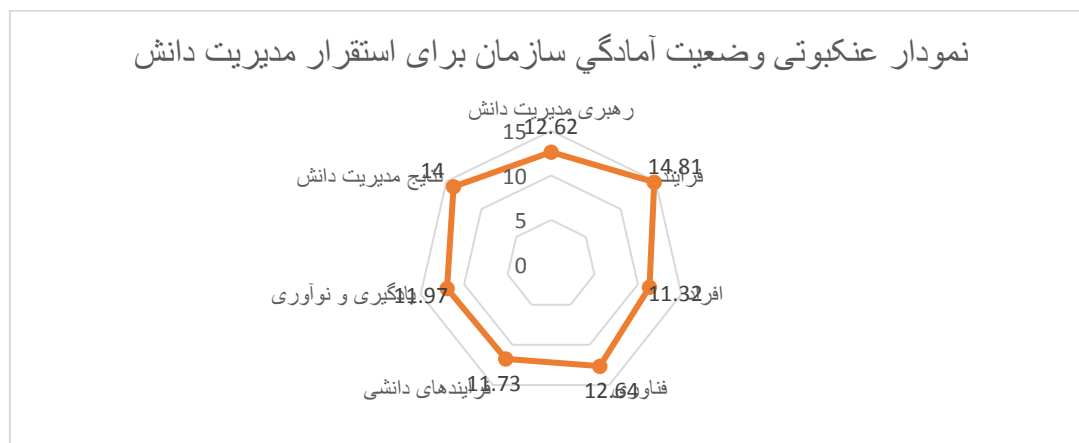
سطح یک/ واکنش: به معنای این است که سازمان از آنچه مدیریت دانش و اهمیت آن در افزایش بهره‌وری و رقابت می‌تواند داشته باشد، آگاهی کافی را دارا نمی‌باشد.

سطح دو /آغاز: اگر نمره سازمان در این سطح باشد به معنای این است که سازمان در ابتدای راه تشخیص دادن نیاز به مدیریت دانش می‌باشد یا در حالتی دیگر ممکن است مدیریت دانش را به طور آزمایشی شروع کرده باشد. سطح سه/ توسعه: اگر نمره

سازمان در این سطح باشد، معنایش این است که مدیریت دانش به اجرا شده و توسعه یافته می باشد. سطح چهار /پالایش: در این سطح وضعیت اجرای مدیریت دانش هر چند مدت یک بار برای ارزیابی میزان بهبود حاصل شدن در سازمان ارزیابی می گردد. سطح پنج /بلوغ : در سطح پنج که به عنوان بلوغ مدیریت دانش نام گرفته است اگر نمره سازمان به این سطح برسد معنایش این است که مدیریت دانش به طور کامل در داخل سازمان در جریان می باشد (رونالدیانگ، ۱۳۹۱). بنابراین با توجه به این مدل وضعیت کلی آمادگی اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان برای استقرار مدیریت دانش امتیاز دهی می شود.

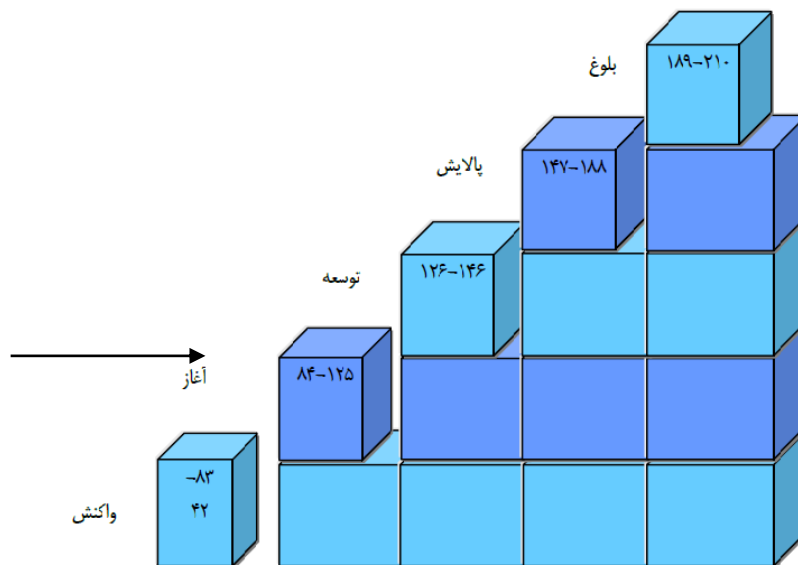
جدول ۶- نمرات کسب شده و حداکثر نمره ممکن پرسشنامه بررسی امکان استقرار مدیریت دانش

شماره ابعاد	نام ابعاد	نمره کسب شده	حداکثر نمره ممکن	رتبه ابعاد (از بالاترین ۱ تا پایین ترین ۷)
۱	رهبری مدیریت دانش	۱۲/۶۲	۳۰	۴
۲	فرایند	۱۴/۸۱	۳۰	۱
۳	افراد	۱۱/۳۲	۳۰	۷
۴	فناوری	۱۲/۶۴	۳۰	۳
۵	فرایندهای دانشی	۱۱/۷۳	۳۰	۶
۶	یادآوری و نوآوری	۱۱/۹۷	۳۰	۵
۷	نتایج مدیریت دانش	۱۴	۳۰	۲
جمع نمرات		۷۵/۰۹	۲۱۰	



شکل ۳- نمودار عنکبوتی وضعیت آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانش

در شکل ۳- نمودار وضعیت آمادگی سازمان برای استقرار مدیریت دانش نشان داده شده است. بر اساس این نمودار بالاترین امتیاز کسب شده مربوط به مولفه ی فرایند و پایین ترین آن مربوط به افراد است. این نمودار دید بصری بهتری از نتایج تحقیق ارائه می دهد. هر چه از مرکز به سمت اطراف برویم امتیاز اداره ی مورد مطالعه نیز بالاتر می رود.



شکل ۷- سطوح مدیریت دانش و جایگاه اداره آموزش و پرورش شادگانبر اساس شکل ۷- مشخص می شود که اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان در سطح واکنش قرار دارد. جایگاه این سازمان در سطوح مدیریت دانش با فلاش مشخص شده است. این اداره با به کار گیری پیشنهادهایی که در فصل آینده ذکر می شود می تواند به سطوح بالاتر ارتقا یابد.

بحث

در سوال اصلی تحقیق بیان شده که "امکان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی تا چه اندازه ای است". بر اساس یافته های تحقیق، امتیاز اداره آموزش پرورش شهرستان مورد مطالعه که حاصل جمع نمرات هفت شاخص است، ۷۰ به دست آمد که این امتیاز نشان می دهد میزان آمادگی سازمان در زمینه مدیریت دانش در پایین ترین سطح یعنی سطح واکنش قرار دارد. یعنی آمادگی بین ۸۳- تا ۴۲ از نظر امکان استقرار مدیریت دانش در این سازمان وجود دارد. که بسیار پایین است. این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق قلیچ لی و ابراهیمی (۱۳۹۵) و محرابی و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت و همخوانی دارد. در سوال فرعی اول تحقیق بیان شده که "امکان استقرار مدیریت دانش از نظر مدیریت رهبری دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی چگونه است". بر اساس نتایج می توان گفت این اداره توانسته است در مولفه رهبری مدیریت دانش به حد مورد انتظار نزدیک شود. بنابراین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر مدیریت رهبری دانش در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی در حال حاضر وجود ندارد. این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق ترکی و همکاران (۱۳۹۸) و ابنریکو آریاض پریز و دورانگو پیسیج (۲۰۱۵) مطابقت و همخوانی دارد. در سوال فرعی دوم تحقیق بیان شده که "امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایند در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی چگونه است". بر اساس نتایج با مقایسه میانگین می توان گفت که اداره آموزش و پرورش نتوانسته است به حد انتظار از جهت فرایند برسد و عملکرد بدی در زمینه فرایند برای استقرار مدیریت دانش در این اداره وجود دارد. بنابراین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایند در آموزش و پرورش شهر شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی در حال حاضر وجود ندارد. این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق الین، کاهیانیک سیه و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت و همخوانی دارد. در سوال فرعی سوم تحقیق بیان شده که "امکان استقرار مدیریت دانش از نظر افراد در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره وری آسیایی تا چه اندازه ای است". بر اساس نتایج با مقایسه میانگین می توان گفت که اداره آموزش و پرورش نتوانسته است به حد انتظار از جهت افراد برسد و عملکرد بدی در زمینه

افراد برای استقرار مدیریت دانش در این اداره وجود دارد. بنابراین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر افراد در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی در حال حاضر وجود ندارد. این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق صدری (۱۳۹۷) و کریمی و دارایی (۱۳۹۸) مطابقت و همخوانی دارد. در سوال فرعی چهارم تحقیق بیان شده که "امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فناوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی چگونه است". بر اساس نتایج با مقایسه میانگین می‌توان گفت که اداره آموزش و پرورش نتوانسته است به حد انتظار از جهت فناوری برسد و عملکرد بدی در زمینه فناوری برای استقرار مدیریت دانش در این اداره وجود دارد. بنابراین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فناوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی در حال حاضر وجود ندارد. این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق نادری زاده، اردکانی و ادیبی (۱۳۹۷) و طرحانی و معبودی (۱۳۹۶) مطابقت و همخوانی دارد. در سوال فرعی پنجم تحقیق بیان شده که "امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایندهای دانشی در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی چگونه است". بر اساس نتایج با مقایسه میانگین می‌توان گفت که اداره آموزش و پرورش نتوانسته است به حد انتظار از جهت فرایندهای دانشی برسد و عملکرد بدی در زمینه فرایندهای دانشی برای استقرار مدیریت دانش در این اداره وجود دارد. بنابراین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر فرایندهای دانشی در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی در حال حاضر وجود ندارد. این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق ترابی و آل - دن (۲۰۱۷) مطابقت و همخوانی دارد. در سوال فرعی ششم تحقیق بیان شده که "امکان استقرار مدیریت دانش از نظر یادگیری و نوآوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی تا چه اندازه ای است". بر اساس نتایج با مقایسه میانگین می‌توان گفت که اداره آموزش و پرورش نتوانسته است به حد انتظار از جهت یادگیری و نوآوری برسد و عملکرد بدی در زمینه یادگیری و نوآوری برای استقرار مدیریت دانش در این اداره وجود دارد. بنابراین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر یادگیری و نوآوری در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی در حال حاضر وجود ندارد. این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق کیانو و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت و همخوانی دارد. در سوال فرعی هفتم تحقیق بیان شده که "امکان استقرار مدیریت دانش از نظر نتایج مدیریت دانش در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی چگونه است". بر اساس نتایج با مقایسه میانگین می‌توان گفت که اداره آموزش و پرورش نتوانسته است به حد انتظار از جهت نتایج مدیریت دانش برسد و عملکرد بدی در زمینه نتایج مدیریت دانش برای استقرار مدیریت دانش در این اداره وجود دارد. بنابراین امکان استقرار مدیریت دانش از نظر نتایج مدیریت دانش در آموزش و پرورش شادگان با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی در حال حاضر وجود ندارد. این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق گیمازای و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت و همخوانی دارد.

نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق، سازمان از اینکه مدیریت دانش چیست و در بهبود بهره‌وری و رقابت پذیری چه اهمیتی دارد آگاه نیست. با وجود وضعیت نامناسب آمادگی سازمان از لحاظ مدیریت دانش، سازمان در هیچ یک از ابعاد مدیریت دانش نیز وضعیت مناسبی ندارد. همانطور که نتایج آمار تحلیلی نشان داد آموزش و پرورش شهرستان شادگان در بعد رهبری مدیریت دانش از ۳۰ امتیاز نمره ۱۲/۶۲ را کسب کرده است. بنابراین امتیاز شرکت در این بعد متوسط به پایین است. این مسئله نشان می‌دهد که رهبری سازمان از اهمیت مدیریت دانش آگاه نیست و در مورد ارزش دانش برای انجام مأموریت سازمان قانع نشده است. بنابراین میزان استقرار مؤلفه‌ی رهبری مدیریت در این سازمان در حد بسیار پایین قرار دارد. و به عبارتی در جایگاه آغاز است. با توجه به آمار تحلیلی اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان در بعد فرایند از ۳۰ امتیاز ۱۴/۸۱ کسب کرده است که این امر نشان می‌دهد، انجام وظایف کلیدی سازمان و فرایندهای پشتیبانی نظام مند نبوده است یا به طور مؤثری به کار گرفته نمی‌شوند. بنا بر نتایج آمار تحلیلی اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان در بعد افراد از ۳۰ امتیاز ۱۱/۳۲ کسب کرده است که این امر نشان می‌دهد، افراد آگاهانه دانش خود را حفظ می‌کنند یا زمانی که از آن‌ها خواسته

می شود تسهیم دانش کنند، این کار را با اکراه انجام می دهند. تسهیم دانش اگر انجام شود، محدود به تعداد کمی از افراد است. یادگیری فردی به ندرت به یادگیری سازمانی تبدیل می شود. زمانی که کارکنان سازمان را ترک می کنند، دانش آن ها از بین می رود. با توجه به امتیاز اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان در بعد فناوری از ۳۰ امتیاز ۱۲/۶۴ کسب کرده است که این امر نشان می دهد، امتیاز شرکت در این بعد متوسط به پایین است که این امر نشان دهنده استفاده محدود از رایانه ها، اینترنت، اینترانت یا دیگر شبکه ها برای بهبود ارتباطات، تسهیم اطلاعات، ایجاد پایگاه های اطلاعات و مانند آن ها (برای سازمان ها با زیر ساخت موجود فناوری اطلاعات) داستان سرایی یا ارتباطات شفاهی در زمینه اطلاعات و دانش رایج است. گاهی به دلیل پیچیده بودن فناوری اطلاعات، افراد برای استفاده از سیستم های جدید اکراه دارند. اکراه افراد از کار کردن با سامانه های فناوری اطلاعات به دلیل نداشتن آشنایی و تجربه کار با این سیستم ها است که علت اصلی آن را می توان در فقدان برنامه های آموزشی مناسب برای آشنا کردن کارکنان با سیستم ها و فرایندهای جدید فناوری اطلاعات و عدم ابلاغ و افشای فواید سیستم های جدید فناوری اطلاعات در مقایسه با سیستم های موجود توسط سازمان برای کارکنان جستجو کرد. نتایج آمار تحلیلی نشان داد که اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان در بعد فرایندهای دانشی از ۳۰ امتیاز ۱۱/۹۷ را کسب کرده است. بنابراین امتیاز شرکت در این بعد از متوسط به پایین است که این امر نشان می دهد، سازوکارهای پاسخ سازمانی به مشکلات، به جای اثر گذار بودن، انفعالی هستند. واحدهای سازمانی مستقل از یکدیگر فعالیت می کنند و هیچ هماهنگی سازمانی وجود ندارد. امتیاز شرکت در بعد نتایج مدیریت دانش از ۳۰ امتیاز 14 به دست آمد؛ بنابراین امتیاز شرکت در این بُعد نزدیک به متوسط است که این امر نشان می دهد، سازمان از سابقه نتایج قبلی، از جمله اطلاعات تطبیقی در مقایسه با الگوها، برای هیچ یک از حوزه های عملکردی مهم برای انجام مأموریت خود نگهداری نمی کند.

پیشنهادهای

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش به ارائه پیشنهادها در دو سطح اجرایی و پژوهشی پرداخته می شود.

پیشنهادهای اجرایی

- سازمان دوره های آموزشی برای آشنایی مدیران و کارکنان نسبت به چستی و چگونگی ایجاد مزیت رقابتی توسط مدیریت دانش برگزار کند.
- سازمان در جهت آغاز آزمایشی مدیریت دانش تلاش کند.
- تدوین چشم انداز و راهبردی دانشی برای راهبری ابتکارات مدیریت دانش.
- ایجاد تعهد در مدیران ارشد سازمان برای حمایت از برنامه های مدیریت دانش در سازمان.
- در نظر گرفتن یک حامی از مدیریت رده بالا و یک واحد مرکزی برای هماهنگی ابتکارات مدیریت دانش.
- بنابراین پیشنهادها زیر در بعد فرایند توصیه می شود.
- فرایند های کاری نظام مند آغاز شود و این فرایند ها به خوبی به کار گرفته شوند.
- سازمان فرایندها را باز نگری کند و آن هایی که بیشترین ارزش را ایجاد می کنند، تشخیص دهد.
- تدوین سیاست های پرورش و توسعه منابع انسانی با توجه به اهداف راهبردی سازمان و مدیریت دانش.
- تدوین برنامه های انگیزشی برای ایجاد تمایل در منابع انسانی برای مثال در نظر گرفتن پاداش ویژه و یا برگزاری مراسم رسمی تشکر برای کارکنانی که بیشترین مشارکت و نقش را در کسب، تولید، انتقال و به کار گیری دانش داشته اند.
- برگزاری جلسه های مشترک میان کارکنان واحدها و بخش های مختلف سازمان برای هم اندیشی و انتقال تجربه ها و پیشنهادها سازنده و همچنین افزایش ارتباطات سازمانی در راستای تحقق اهداف مدیریت دانش در سازمان.
- توجه به محتوای دوره های آموزشی بر اساس نیازهای واقعی کارکنان.
- تقویت یادگیری های غیر رسمی در سازمان.

- بهبود مدیریت شایستگی و شایسته سالاری در سازمان از طریق شناسایی افراد شایسته و استفاده از دانش، تخصص و مهارت های آن ها.
- ارتقای مهارت های فنی و حرفه ای کارکنان در استفاده از سیستم های اطلاعاتی و همچنین آشنایی بیشتر آن ها با کاربرد و مزایای هر یک از سیستم های اطلاعاتی از طریق برگزاری کلاس ها، کارگاه ها و سمینارهای آموزشی.
- با توجه به نقش فناوری اطلاعات به عنوان عاملی مناسب برای ارتباطات اطلاعاتی درون و برون سازمانی و انجام کارها به صورت گروهی پیشنهاد می شود، فرهنگ استفاده از شبکه های داخلی نظیر اینترنت، شبکه های اطلاع رسانی، پورتال سازمان، پست های الکترونیکی و گروه افزارها به منظور تسهیل در امر ارتباطات میان اعضای سازمان به صورت عمودی و افقی ایجاد شود.
- ایجاد سامانه ی نقش دانش از طریق ایجاد بانک های اطلاعاتی که مشخص می کند کدام یک از کارکنان در چه موضوعی و در چه بخشی از سازمان دانش خاصی را دارا هستند تا در صورت نیاز بتوان به آن دسترسی یافت و از آن ها برای حل مشکلات سازمان بهترین استفاده را کرد.
- ایجاد یک زیر ساخت فناوری اطلاعات که با اهداف راهبردی سازمان هماهنگ است.
- ایجاد گروه فناوری اطلاعات و ارتباطات.
- سازمان باید شروع به جمع آوری داده های الگو برای تجزیه و تحلیل تطبیقی عملکرد خود کند طبق نتایج، برای استقرار مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی نسبت به فناوری و امثال آن مهم تر می باشد. بنابراین حفظ و تقویت مؤلفه های فرهنگی مؤثر بر مدیریت دانش باید از اولویت های اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان باشد.
- با توجه به اهمیت فناوری اطلاعات به عنوان عامل تأثیرگذار و غیرقابل انکار در استقرار فرایند مدیریت دانش در اداره مذکور، پیشنهاد می شود دوره های آموزشی میان مدت و کوتاه مدت برای آموزش فناوری های جدید برای کارکنان برگزار شود.
- با عنایت به نقش منابع انسانی و ساختار سازمانی در استقرار مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان پیشنهاد می شود در حوزه منابع انسانی و در فرایند استخدام از نیروهایی استفاده شود که به یادگیری، خلق و تبادل دانش تمایل دارند و در سیستم ارزیابی عملکرد برای ارزیابی مشارکت کارکنان باید بر اساس فرایند تبادل و استفاده از دانش این ارزیابی صورت بگیرد.

پیشنهادهای پژوهشی

- به پژوهشگران پیشنهاد می شود برای انجام تحقیقات مرتبط با پژوهش حاضر از نمونه های با تعداد بیشتر در استفاده گردد.
- به پژوهشگران پیشنهاد می شود به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر مدیریت دانش با استفاده از روش های دیگر در آموزش و پرورش شهرستان شادگان پردازند.
- به پژوهشگران پیشنهاد می شود به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دیگر سازمانهای آموزشی از جمله دانشگاه ها با رویکرد بهره وری آسیایی پردازند.
- به پژوهشگران پیشنهاد می شود به بررسی امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش دیگر شهرستان ها پردازند.
- به پژوهشگران پیشنهاد می شود به انجام تحقیقاتی پردازند که مزایای استقرار مدیریت دانش را در سازمان ها مورد بررسی قرار می دهند.

منابع

- احمدی صالحی، سید علی اکبر (۱۳۹۸). "مدیریت دانش"، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ سوم.
- اسلامیه، فاطمه و ملائیان، صدیقه (1397) "مدیریت دانش کلید موفقیت سازمانی"، انتشارات آوای نور.
- ترکی، علی و حاجی حسینی، احسان و رضایی، فاطمه (۱۳۹۸). "امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در شهرداری اراک بر اساس مدل سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)" هجدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم و فناوری.
- حسینی پور، طهمورث و عابدی جعفری، حسن و خطیبیان، ندا (۱۳۸۸). "سنجش سطح بلوغ مدل مدیریت دانش در سازمان‌ها از طریق یک مدل بلوغ توسعه یافته‌ی مدیریت دانش"، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۴.
- حسینی امین، حامد و میراعلمی، فرنوش و شصتی، ریحانه (۱۳۹۸). "مدل بلوغ مدیریت دانش"، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی.
- داوونپورت، تامس اچ، پروساک، لارنس (۱۳۷۹). "مدیریت دانش"، ترجمه رحمان سرشت، تهران: نشر ساپکو.
- شفیع‌ی، سلیمان و مرادی، محمود و احمدی، حمید (۱۳۹۷). "ارزیابی سطح بلوغ مدیریت دانش بر اساس چارچوب APO (نمونه پژوهشی: کتابخانه مرکزی و دانشکده‌ی دانشگاه رازی)"، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات، دوره ۲۹، شماره ۴.
- فراهانی، حسن (۱۳۸۸). "مدیریت دانش و کارکردهای آن در سازمان‌ها"، مجله ترویجی-علمی معرفت، شماره ۱۳۷.
- قلیچ‌لی، بهروز و ابراهیمی، شیما (۱۳۹۵). "امکان سنجی استقرار مدیریت دانش با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)"، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۵، صص ۹۵-۱۱۴.
- طرهانی، فرزاد و معبودی، حامد (۱۳۹۶). "تبیین و امکان‌سنجی پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در شعب بانک سپه تهران"، هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش.
- صدری، عباس (۱۳۹۷) "بررسی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌های ایران"، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، شماره ۴۳.
- کریمی، محبوبه و دارایی، محمد رضا (۱۳۹۸). "امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در مجتمع صنعتی اسفراین"، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم مدیریت و حسابداری و فرهنگ اقتصاد مقاومتی.
- محرابی، جواد و همکاران (۱۳۹۶). "امکان سنجی استقرار سیستم مدیریت دانش در استانداری همدان"، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۱، صص ۱۱۲-۱۲۲.
- نادى زاده اردکانی، علی و ادیبی سده، حدیثه (۱۳۹۷). "امکان سنجی و شناخت عوامل موثر بر استقرار مدیریت دانش در شهرداری سده لنگان"، پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، دانشگاه یزد.
- نعمتی، مریم و خدابخشی، محمد و حیدری، علی (۱۳۹۸). "ارتباط مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی و تاثیر آن بر مزیت رقابتی سازمانها"، ششمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، دانشگاه تهران.
- Aino Kianto, Muhammad Shujahat, Saddam Hussain ,Faisal Nawaz, Murad Ali (2018). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. Knowledge management.
- Fatemeh Torabi, Jamal El-Den(2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran, 4th Information Systems International Conference, ScienceDirect , Procedia Computer Science 124 (2017) 300–310
- Elin Cahyaningsih, Dana Indra Sensuse, Aniat Murni Arymurthy, Wahyu Catur Wibowoa NUSANTARA: A New Model of Knowledge Management in Government Human Capital Management , Procedia Computer Science 124 (2017) 61–68.
- José Enrique Arias-Pérez , Carlos Mario Durango-Yepesg. (2015). Exploring knowledge management maturity from functionalist and interpretivist perspectivesm. Entramado. Vol. 11 No. 1

- Asian Productivity Organization (2013). Knowledge Management for the Public Sector.
- Bhatt, F.D. (2008). Knowledge management in organizations Examining the interaction between technologies techniques, and people. *Journal of knowledge management*, 27, 23-37.
- Bonfield, P (2009).knowledge management strategy of BT Management information, 15, 22 15-25.
- Chang, Tsung –Han, Wang,Tien- Chain. (2009). Using the fuzzy multi-criteria decision making approach for measuring the possibility of successful knowledge management. *The Journal of Information Sciences*, 179, 355-370.
- Chang, C.M, Hsu, M.H and Yen, C.H (2012). Factors affecting knowledge management success the fit perspective. *Journal of Knowledge management*, 16(6), pp. 847-861.

Abstract

In this study, the feasibility of establishing knowledge management with an Asian productivity approach in education in Shadegan was discussed. The main purpose of this study is to determine the possibility of establishing knowledge management in education in Shadegan with the approach of the Asian Productivity Organization (APO). The research method is descriptive survey and applied research. In the stage of collecting information about the background and theoretical foundations of the research, library studies have been used. The instrument used in this study is the Asian Productivity Organization Knowledge Management Readiness Questionnaire. The statistical population of this study includes all experts and specialists of Shadegan education department with higher education (master's and doctorate) working in Shadegan education department. The sample size in this study was determined using the counting method, which is done by 15 experts from colleagues with higher education. According to the results of the questionnaires, the score of the education department of the studied city Which is the sum of the scores of seven indicators of leadership, process, people, technology, knowledge processes, learning and innovation and knowledge management results, ۷۰ was obtained which shows this score The level of readiness of the education department in the field of knowledge management is at the lowest level, ie the level of reaction This means that the organization is not aware of what knowledge management is and how important it is in improving productivity and competitiveness.

Keywords: Knowledge Management - Department of Education - Asian Productivity Organization.